



**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 21 APRILE 2022**

WWW.ENAV.IT

Sommario

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE	4
EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	6
1. Sintesi delle componenti retributive per Amministratore Delegato e DIRS	8
2. Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato e dei DIRS in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance e relativo pay mix	8
3. Engagement degli Azionisti e analisi dei risultati del voto assembleare sulla I sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021	9
PREMESSA	10
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022	11
1. Governance del processo di definizione della politica di remunerazione	11
2. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e principi che ne sono alla base.....	15
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.....	16
o Il Presidente	17
o L'Amministratore Delegato	17
o Gli Amministratori non esecutivi	18
o I Dirigenti con responsabilità strategiche	19
o I componenti del Collegio Sindacale	19
4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	19
5. Componenti variabili della remunerazione, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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.....	20
i. INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE - STI.....	20
ii. INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE - LTI	22
6. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	25
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.....	25

8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo	26
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari.	27
10. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre Società.....	28
11. Circostanze e limiti (quantitativi o percentuali) ed ipotesi di deroga alla politica di remunerazione.....	28
 SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2021 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.....	29
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	29
1. Consiglio di Amministrazione	29
1.1. Amministratore Delegato	29
1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	34
1.3. Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	35
1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	35
2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	35
3. Pay ratio.....	39
4. Collegio Sindacale	40
5. Altre figure manageriali	40
6. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione.....	41
7. Dereghe alla politica di Remunerazione ed eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)	41
 SECONDA PARTE - TABELLE	43
 SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (SCHEMA 7 TER ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI)	48
 GLOSSARIO	50
 INDICE ANALITICO PER TEMI	52

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE



Signori Azionisti,

la Relazione sulla politica in materia di Remunerazione che Vi presentiamo illustra la Politica di Remunerazione di ENAV per l'esercizio 2022, nonché i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori, all'Organo di Controllo e al Management per il 2021. Il documento è volto non solo a comunicare in modo

trasparente e completo le politiche di remunerazione della Società, al fine di rafforzare sempre di più il continuo e costruttivo dialogo con tutti gli stakeholder, ma anche e soprattutto ad evidenziarne il valore sinergico con la strategia integrata di business e di sostenibilità.

Nel secondo anno di mandato del Comitato Remunerazioni e Nomine, unitamente ai colleghi Laura Cavallo e Antonio Santi, cui rivolgo il mio personale ringraziamento per il rilevante impegno profuso, abbiamo preso favorevolmente atto dell'elevato livello di gradimento espresso da Voi azionisti nel 2021. Allo scopo di allineare la comunicazione in materia di remunerazioni alle migliori prassi di mercato, e per tenere in debita considerazione i suggerimenti ricevuti sia durante gli incontri con la comunità finanziaria che a valle dell'Assemblea degli Azionisti 2021, la presente Relazione presenta un più elevato livello di *disclosure* e vari affinamenti testuali, volti a migliorarne la fruizione da parte Vostra.

È evidente che ogni considerazione sulla Politica di Remunerazione 2022 non può che partire dal prendere atto che il 2021 è stato segnato dal perdurare della Pandemia da Covid-19, di cui il trasporto aereo e tutti i suoi attori hanno continuato a risentire in modo particolare. D'altro canto, sul finire dell'anno è arrivato a compimento il nuovo assetto regolatorio di business, che ci permette di guardare con rinnovata serenità e fiducia alla ripresa del traffico aereo che speriamo possa materializzarsi a partire dalla *summer season 2022*. ENAV, in tale contesto di estrema criticità e indeterminatezza, ha risposto mantenendo e consolidando le iniziative a supporto della gestione del traffico aereo, componente essenziale dell'infrastruttura critica nazionale di logistica, continuando a garantire l'attivazione dei dovuti presidi per la salute e sicurezza dei lavoratori della Società e la continuità nell'erogazione del servizio.

I meccanismi incentivanti previsti dalla Politica, nel loro disegno e nelle relative modalità di implementazione, si pongono in continuità con le scelte seguite a partire dall'insediamento della presente Consiliatura e 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. Inoltre, viene confermata la centralità degli indicatori ESG, con un rinnovato focus sul legame tra remunerazione, strategia di business e sostenibilità, e l'attenzione allo sviluppo delle opportunità commerciali derivanti dal mercato non regolamentato, iniziative in grado di proiettare la Società su un palcoscenico di crescita globale. Nell'alveo delle tematiche ESG la nostra politica ha lo scopo di continuare a

incentivare tutte quelle iniziative di investimento che possano creare un valore sostenibile nel medio-lungo periodo per gli azionisti. A tal fine, anche grazie alla costante e proficua collaborazione del Comitato Sostenibilità che ringrazio, è stato confermato il peso del 15% degli obiettivi ESG, caratterizzati da target più sfidanti rispetto allo scorso esercizio, incentrati sull'attivazione di iniziative di investimento in grado di promuovere l'implementazione di infrastrutture e tecnologie che perseguano tali obiettivi.

Siamo convinti che la proposta oggi rimessa alle Vostre determinazioni, che si pone in linea con la 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 nuovo assetto regolatorio.

Avuto riguardo all'esercizio 2021, 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.

Confidando che le scelte illustrate nella presente Relazione trovino il Vostro apprezzamento, Vi ringrazio personalmente e a nome del Comitato e del Consiglio di Amministrazione 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

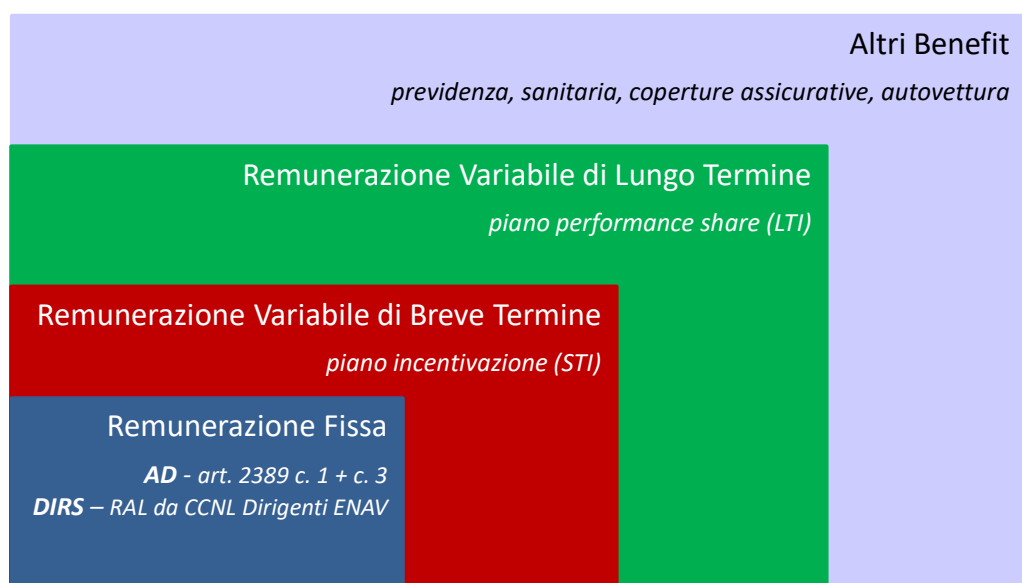
Executive Summary della Politica di Remunerazione

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PROPOSTA PER IL 2022 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 ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., per l'esercizio delle deleghe non esecutive conferite, 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 ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., per l'esercizio delle deleghe esecutive conferite, pari 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 sui ritardi (20%) Fatturato derivante dalle attività non regolate (15%) Indicatore di sostenibilità (15%) costituito da 2 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	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

		<p>obiettivi individuali specifici per il ruolo ricoperto</p> <p>Obiettivi Altri Manager: obiettivi individuali di natura economica, operativa e progettuale, correlati alle specifiche responsabilità funzionali</p>		<p>remunerazione fissa per risultati pari al max (punteggio = 112); 15% della remunerazione fissa per risultati pari al min (punteggio = 95)</p> <p>Altri Manager: percentuali della remunerazione fissa differenziate in funzione del ruolo organizzativo ricoperto</p>
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	<p>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>	<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%: per il terzo ciclo di <i>vesting</i> 2022-2024, inclusione all'interno del rating solicited Dow Jones Sustainability Index (DJSI)</p> <p>Attribuzione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto. L'incentivo è calcolato come percentuale della componente fissa complessiva.</p>	<p>AD: 38 %</p> <p>DIRS: 26 %</p>	<p>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></p> <p>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></p> <p>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></p>
Altri compensi e benefit	<p>Parte integrante del pacchetto retributivo di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale</p>	<p>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</p>	-	<p>Per AD e DIRS:</p> <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

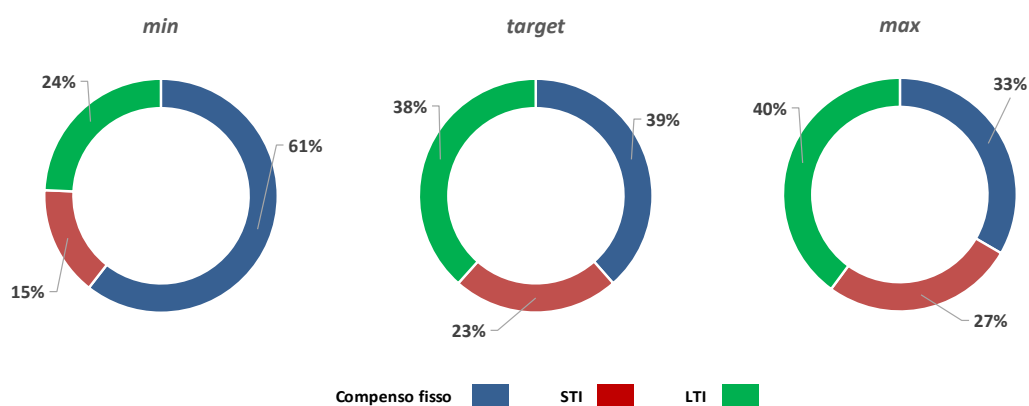
*Trattasi del peso della componente retributiva fissa rispetto alla remunerazione complessiva. I valori sono calcolati in percentuale rispetto ai valori target previsti *per STI e LTI*

1. Sintesi delle componenti retributive per Amministratore Delegato e DIRS

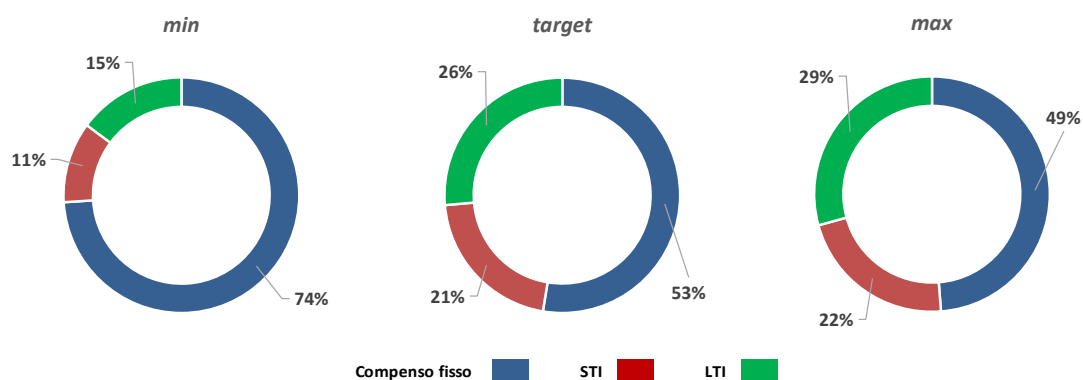


2. Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato e dei DIRS in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance e relativo pay mix

Amministratore Delegato



Dirigenti con Responsabilità Strategica



3. Engagement degli Azionisti e analisi dei risultati del voto assembleare sulla I sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021

Enav valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali attraverso un'interazione continua e bilaterale che nel corso del 2021 si è concretizzata in oltre 200 occasioni di confronto durante le quali sono stati trattati diversi temi compresi quelli relativi alla Politica di remunerazione.

In conformità alla normativa *pro tempore* vigente, l'Assemblea degli Azionisti di ENAV tenutasi in data 28 maggio 2021 ha espresso un voto favorevole vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. La percentuale di voti favorevoli è stata pari a circa il 99,97% dei partecipanti, premiando di conseguenza la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021.

Anche alla luce degli esiti del voto assembleare, la proposta di politica retributiva di cui alla prima sezione di questa Relazione si pone in continuità con quella approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021.

Per tenere in debita considerazione i suggerimenti ricevuti, sia durante gli incontri con la comunità finanziaria che a valle dell'Assemblea degli Azionisti 2021, la Relazione sulla Remunerazione 2022 presenta i contenuti relativi alla politica di remunerazione ed ai compensi corrisposti con un ulteriore grado di disclosure.

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**” o “**Relazione sulla Remunerazione**”) approvata in data 21 aprile 2022 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 2022 (“**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 2020 e del 2021 dell’Amministratore Delegato, del Presidente e degli Amministratori non esecutivi e la remunerazione annua lorda 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 (il “**Codice**”), 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.

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.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022

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:

- (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 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 e del Presidente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, c.c. all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- determina, ai sensi dell'art. 2402, 1° comma, c.c., la retribuzione dei componenti del Collegio Sindacale;
- delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari.

(ii) Il Consiglio di Amministrazione.

In linea con gli assetti di corporate governance di ENAV², il Consiglio di Amministrazione, 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 presente Relazione sulla Remunerazione da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- dà attuazione ai piani di compensi basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea, in conformità con le relative delibere;
- definisce, vigilandone l'attuazione, le linee guida della politica per la remunerazione dei DIRS della Società;

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.

- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance del sistema di incentivazione variabile di breve e lungo termine per come definito dalla Politica di Remunerazione.

(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 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.

L'attuale 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). In sede di nomina dei componenti del Comitato, il Consiglio di Amministrazione ha valutato la sussistenza di adeguate professionalità, in linea con la Raccomandazione n. 26 del Codice.

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:

- 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;
- 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;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione** e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- 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;
- esaminare preventivamente la relazione sulla politica di 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 2021, 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.

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 partecipa il Collegio Sindacale, di norma nella sua interezza ovvero in persona del Presidente e/o di altri Sindaci, nonché, su invito, le strutture aziendali competenti per i temi trattati.

Nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato si è riunito 11 volte, con una presenza media del 97%, dei propri membri. Nei primi mesi dell'esercizio 2022 ed alla data della presente Relazione il Comitato si è riunito 6 volte ed ha programmato lo svolgimento di ulteriori 4 riunioni.

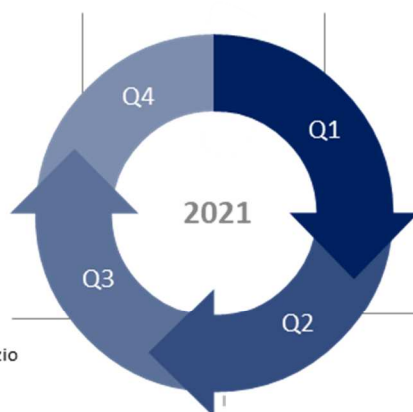
Si riportano di seguito le attività svolte dal Comitato nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022, per quanto concerne le relative attribuzioni in materia di remunerazione³ ai sensi del Codice e del Regolamento del Comitato:

³ Per le informazioni inerenti le 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.

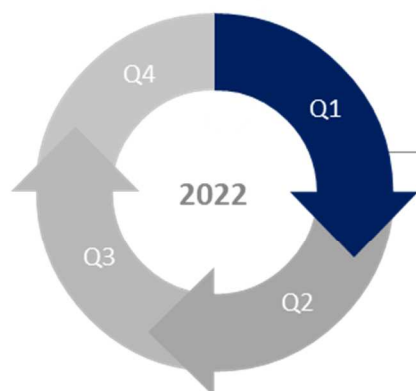
- Proposta di lancio del 2° ciclo di vesting (2021-2023) del Piano LTI 2020-2022
- Revisione della policy sul cumulo delle cariche
- Proposta di esercizio della facoltà di deroga relativamente ai piani LTI
- Approfondimento delle tematiche di sostenibilità afferenti la remunerazione

- Monitoraggio adeguatezza e coerenza della remunerazione anche con riferimento agli impatti della pandemia
- Istruttoria sugli indicatori di sostenibilità nell'incentivazione variabile
- Esame lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e relative raccomandazioni per il 2021
- Definizione politica di remunerazione 2021 per Amministratore Delegato e linee guida per i DIRS
- Ciclo di vesting 2020-2022: definizione curva dell'indicatore di sostenibilità
- Analisi degli esiti dell'attività di board evaluation

- Analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020



- Proposta per la consuntivazione dello Short Term Incentive 2020 per l'Amministratore Delegato e verifica applicazione della politica retributiva per i DIRS
- Proposta per la consuntivazione del 2° ciclo del Piano LTI 2017-2019, relativo al ciclo di vesting 2018-2020
- Proposta al CdA della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti
- Adeguamento del Regolamento del Piano LTI 2020-2022 con riferimento al criterio di consuntivazione dell'indicatore di sostenibilità



- Esame lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e delle relative raccomandazioni per il 2022
- Revisione del piano di contingency per l'Amministratore delegato
- Definizione della curva di performance ESG relativa al secondo ciclo di vesting (2021-2023)
- Adeguamento del Regolamento del Piano LTI 2020-2022 con riferimento alla curva di performance ESG del secondo ciclo 2021-2023
- Definizione della politica di remunerazione 2022 per l'Amministratore Delegato e linee guida per i DIRS
- Proposta per la consuntivazione dello Short Term Incentive 2021 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e del 3° ciclo del Piano LTI 2017-2019, relativo al ciclo di vesting 2019-2021
- Proposta al CdA della presente Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, 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 perseguite 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 perseguimento 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 significativo 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 del perdurare del contesto pandemico e del relativo impatto sulle dimensioni economiche e operative dell'azienda. L'adequazione della struttura retributiva attuale del management è stata dunque monitorata sulla base dei fattori esogeni che tanto effetto hanno avuto sul settore di riferimento, nonché del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

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, 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 e per il secondo ciclo di *vesting*, prevede anche per il terzo ciclo 2022-2024 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:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività di ENAV e del settore in cui essa opera;
- che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva e che vi siano limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- l'individuazione di obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, oltre che coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, anche tramite parametri non finanziari;
- un adeguato lasso temporale di differimento - rispetto al momento della maturazione - per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività di ENAV e con i connessi profili di rischio;
- la disciplina della facoltà per ENAV di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o al ricorrere di altre circostanze;
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di importi a titolo di *severance*.

Con specifico riferimento al sistema di incentivazione variabile di lungo termine previsto dal 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 e da ultimo modificato in data 16 febbraio 2022 – la Politica prevede, per il triennio 2020-2022:

- l'assegnazione gratuita di azioni 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;
- che 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;
- che 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;
- specifiche clausole di *claw-back*, in linea con le migliori pratiche di mercato e le previsioni del Codice di Corporate Governance;
- che 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. per l'esercizio delle deleghe non esecutive conferite; l'ammontare di detto compenso si propone in continuità con l'importo attribuito per l'anno 2021, pari ad euro 100.000 annui lordi.

○ **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 ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., per la carica di Amministratore Delegato e per l'esercizio delle deleghe esecutive conferite; l'ammontare di tale compenso si propone in continuità con l'importo attribuito per l'anno 2021, pari ad euro 410.000 annui lordi;
- 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 al successivo paragrafo 5;
- da una componente variabile di lungo periodo (LTI), basata su un Piano di Performance Share (per la cui puntuale descrizione si rinvia al successivo paragrafo 5) 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.

○ **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 ai sensi dell'art.2389, 3° comma, c.c.

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 2021, di prevedere un compenso aggiuntivo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., così determinato:

- a) per 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 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 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 l'importo complessivamente riconoscibile a ciascuno degli

Amministratori non esecutivi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., non potrà 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 lorda 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 al successivo paragrafo 5;

da una componente variabile di lungo periodo (LTI) basata su un Piano di Performance Share (per la cui puntuale descrizione si rinvia al successivo paragrafo 5) 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, nonché di natura finanziaria e non finanziaria.

○ **I componenti del Collegio Sindacale**

Ferme restando le prerogative dell'Assemblea circa la determinazione della retribuzione dei componenti del Collegio Sindacale, allo stato fissati con delibera dell'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, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 123-ter, comma 3, lett. a) del TUF oltre che in ottemperanza al Codice di Corporate Governance, con particolare riguardo alle Raccomandazioni nn. 25 e 30, ha effettuato una comparazione di mercato rilevando che la remunerazione dei sindaci di ENAV si attesta al di sotto della mediana rispetto al peer group usualmente utilizzato dalla Società per altri esercizi di comparazione in materia di remunerazioni

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 28 maggio 2021: (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 terza tranche 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 vengono 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

i. 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

a) Amministratore Delegato

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 2022, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha confermato l'assegnazione dei seguenti obiettivi e relativi pesi:

	Peso (%)
Ebitda di Gruppo	35
Utile di Gruppo	15
Performance operative sui ritardi (rotta)	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, sono stati previsti i seguenti obiettivi progettuali tra loro indipendenti:

1. avvio in esercizio tecnico operativo, entro la data del 31/12/2022, del sistema AMAN presso l'ACC di Roma⁴;
2. ottenimento, per l'anno 2022, del rating CDP (già Carbon Disclosure Project).

⁴ Tale sistema consentirà una riduzione stimata per aeromobile di 17Kg di carburante e quindi una minor emissione pari a 53 kg di CO₂;

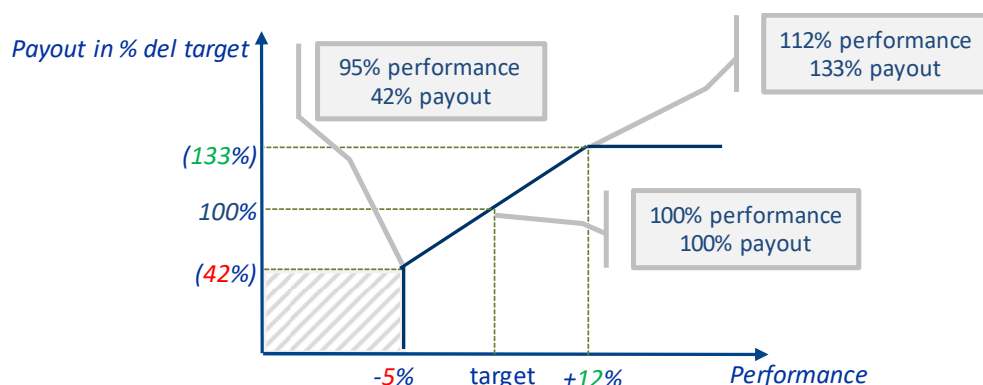
Il criterio di consuntivazione dell'indicatore di sostenibilità è di tipo on/off e non è prevista condizione di over o under performance, l'obiettivo si intenderà raggiunto solo se entrambe le attività verranno realizzate.

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**.

Il sistema previsto per l'Amministratore Delegato è definito secondo una scala di performance che prevede un livello minimo di performance (soglia di accesso) pari al -5% rispetto al target, 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, e l'erogazione del compenso 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 2020, 2021 e 2022 dell'Amministratore Delegato

	2020	2021	2022
Ebitda di Gruppo	40%	35% ↓	35% —
Utile netto di Gruppo	20%	15% ↓	15% —
Performance operative	20%	20% —	20% —
Fatturato attività non regolate	10%	15% ↑	15% —
Indicatore di sostenibilità	10%	15% ↑	15% —

b) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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:

	Peso (%) – compreso fra
Ebitda di Gruppo	30 - 40
Utile di Gruppo	10 - 20
Performance operative sui ritardi (rotta)	10 - 20
Fatturato attività non regolate	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 del **+12% rispetto ai livelli di performance target**
- un incentivo pari al **15%** del compenso fisso complessivo (incentivo minimo nel caso di **under performance**), da riconoscersi al raggiungimento del **-5% rispetto ai livelli di performance target**.

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

ii. 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 oltre che, secondo la logica del correttivo in incremento o diminuzione rispetto a tali parametri, ad un indicatore di natura non finanziaria relativo ad un obiettivo di sostenibilità.

Per il triennio 2020-2022, la componente LTI della Politica di Remunerazione di ENAV si basa sul Piano di Performance Share 2020-2022 che prevede, secondo il relativo Documento informativo approvato dall'Assemblea 2020 e la disciplina di dettaglio del Regolamento attuativo l'assegnazione a titolo gratuito di azioni della Società in favore dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e di altre selezionate figure manageriali in funzione delle responsabilità assegnate e dell'impatto sui risultati aziendali. Il Piano prevede in particolare l'assegnazione, con un *vesting* triennale e lock-up biennale sul 30%

delle stesse, di un numero massimo di azioni calcolato sulla base delle performance raggiunte. Allo scadere del Piano LTI 2020-2022, verranno valutate ulteriori proposte per il sistema di incentivazione variabile di lungo termine.

Il Piano LTI 2020-2022 è attuato dal Consiglio di Amministrazione con il Regolamento attuativo, con cui si definiscono i target di incentivazione previsti per i beneficiari; i parametri di performance, fra loro indipendenti, individuati quali indicatori di immediata percezione da parte del mercato e della popolazione incentivata sono riportati nel seguente schema, con i relativi pesi e criteri di consuntivazione:

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

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

È inoltre previsto un correttivo basato su un indicatore di sostenibilità, con possibili effetti in negativo ovvero in positivo, con impatto massimo del 10% sul bonus erogabile a fronte della performance relativa agli indicatori di natura economico finanziaria del Piano.

Per quanto concerne il correttivo di sostenibilità inerente al primo ciclo di vesting (2020-2022) del Piano LTI 2020-2022, relativo all'ottenimento della certificazione, entro il 31 dicembre 2022, di azienda "*carbon neutral*", in attuazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 21 maggio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha definito un percorso progettuale basato sulla realizzazione di quattro progetti di investimento aggregati in due cluster (cluster 1: relamping, installazione di impianti fotovoltaici asserviti principalmente all'autoconsumo e di nuovi impianti di condizionamento; cluster 2: attivazione trigeneratore), volti ad efficientare il fabbisogno energetico e quindi ottimizzare il bilanciamento fra il ricorso all'acquisto di garanzie di origine e le azioni compensative sulle fonti emittenti. Il criterio di incentivazione definito comporta una decurtazione del 10% qualora non venga ottenuta la certificazione ovvero consente una pay opportunity pari al +5% o +10% della performance complessivamente misurata con riferimento agli indicatori economico-finanziari, in funzione dei cluster progettuali realizzati.

Per quanto concerne il correttivo di sostenibilità inerente al secondo ciclo di vesting (2021-2023) del Piano LTI 2020-2022, relativo all'ottenimento, entro il 31 dicembre 2023, del rating "*solicited*" da parte di una delle possibili alternative società di rating indicate nella politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 28 maggio 2021, la Società ha individuato quale indice di riferimento il Dow Jones Sustainability Index. In considerazione del fatto che la Società ha, in anticipo, ottenuto nell'anno 2022 il proprio primo rating solicited (sulla base di dati relativi all'esercizio 2020 - "*baseline*") ed al fine di conservare la natura incentivante di tale obiettivo, il relativo criterio di incentivazione comporta, relativamente alla performance complessivamente misurata con riferimento agli indicatori economico-finanziari: (i) una decurtazione del 10%, qualora il rating non venga mantenuto nel periodo di riferimento o, pur se mantenuto, il differenziale del punteggio rispetto alla baseline sia negativo; (ii) nessuna variazione nel caso in cui il punteggio del rating non sia migliorativo di almeno il 30% rispetto al punteggio di baseline; (iii) un incremento del +10% qualora il differenziale del punteggio rispetto alla baseline sia superiore al 30%. Il tutto prendendo quale riferimento finale l'ultimo punteggio solicited disponibile al momento della consuntivazione.

Per quanto concerne il correttivo di sostenibilità relativo al terzo ed ultimo ciclo di vesting (2022-2024) del Piano LTI 2020-2022, tale obiettivo è relativo all'inclusione per il triennio 2022-2024 all'interno del rating "*solicited*" Dow Jones Sustainability Index ed il Consiglio di Amministrazione, in vista del lancio del terzo ciclo di vesting (2022-2024), disciplinerà il relativo criterio di consuntivazione avuto riguardo, tra l'altro, al posizionamento e/o allo score della società.

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. Sulla base del Piano LTI 2020-2022 è stata pertanto definita la seguente proposta di politica relativamente al triennio 2020-2022; nello schema è riportato, per tipologia di beneficiario, il livello di payout riconosciuto in funzione della performance raggiunta:

	<u>performance</u>		
	under 95%	target 100%	over 112%
Amministratore Delegato	40%	100%	120%
Dirigenti con responsabilità strategiche	20%	50%	60%
Altri manager	15%	35%	45%

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

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

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

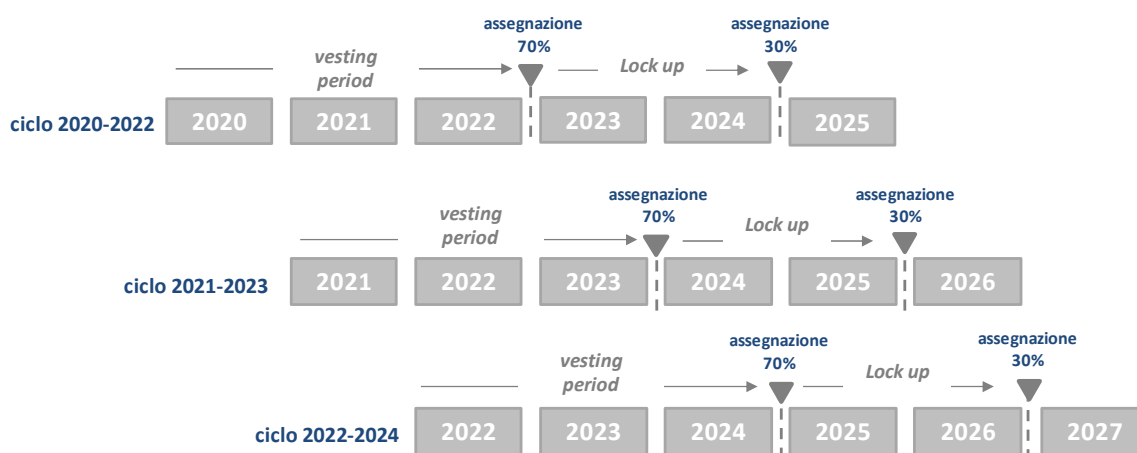
Per quanto riguarda il piano di incentivazione a breve termine, la definizione dei livelli target alla base degli obiettivi annuali è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al budget annuale, obiettivi di natura operativa collegati alle performance 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 e non finanziaria, 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

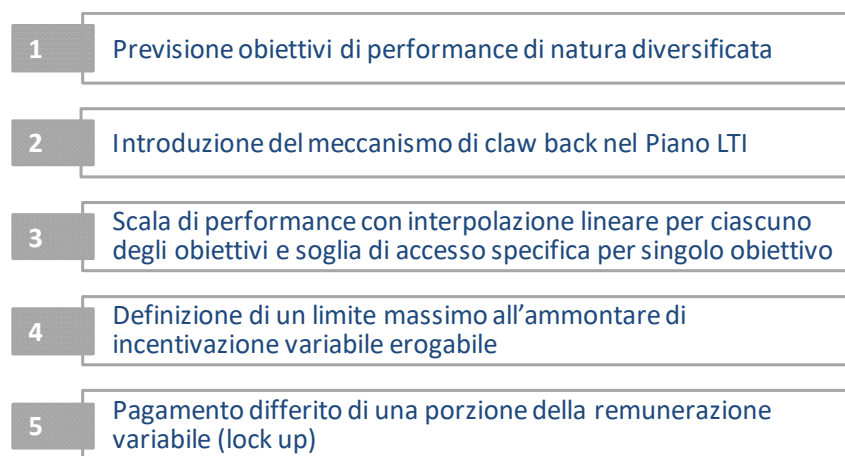
Con riferimento al *vesting period* e ai periodi di differimento, oltre a quanto indicato sopra al paragrafo 3, la Politica di Remunerazione prevede un ciclo di *vesting* triennale per ogni ciclo di assegnazione del Piano di Performance Share.

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 perseguimento 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, 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:



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 riparametrate 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 riparametrate per i soli anni di interesse. In merito all'incentivo di breve termine, il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare caso per caso, in base al periodo dell'anno in cui avviene la cessazione ed alle altre situazioni contingenti, le somme eventualmente maturate e i presupposti e le condizioni per il relativo riconoscimento.

Per quanto riguarda i DIRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società 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 e da ultimo modificato in data 16 febbraio 2022, 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 idonei 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 azionariato, 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, sentito il parere del Collegio Sindacale.

SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2021 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2021, 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. Consiglio di Amministrazione

1.1. Amministratore Delegato

Nel corso dell'Esercizio, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta 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 dell'Ing. Simioni nel corso dell'Esercizio 2021.

▪ Componente fissa

La componente fissa risulta composta come di seguito indicato:

- un compenso di euro 30.000 annui lordi, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- un compenso di euro 410.000 annui lordi, deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., per la carica di Amministratore Delegato e per l'esercizio delle deleghe esecutive conferite.

L'Amministratore Delegato Paolo Simioni è inoltre membro del Board of Directors della società partecipata AIREON LLC, incarico per il quale non sono previsti emolumenti.

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

▪ Componente variabile di breve periodo

Una parte della remunerazione dell'Ing. Simioni è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società, relativi in particolare ad: EBITDA di Gruppo (peso 35%), Utile Netto di Gruppo (peso 15%), Performance Operative sui ritardi (peso 20%), Fatturato da attività non regolate (peso 15%) e un Indicatore di Sostenibilità (peso 15%) basato su quattro obiettivi progettuali, in applicazione della Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2021.

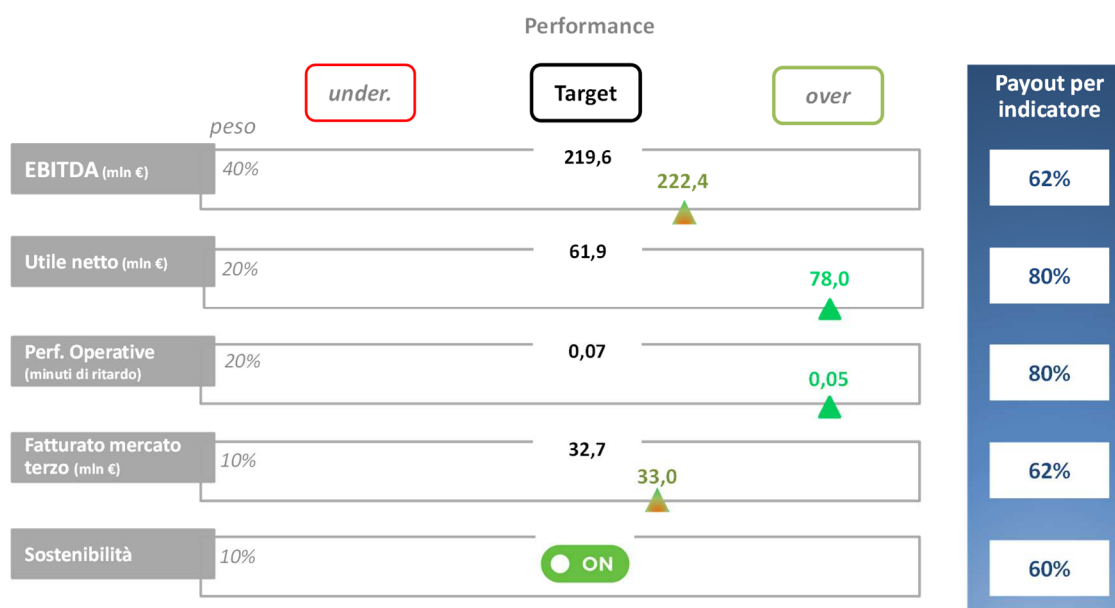
In particolare, nel corso dell'Esercizio, all'Amministratore Delegato spetta un incentivo pari al 60% del compenso fisso complessivo a fronte del raggiungimento dei risultati target di performance, un incentivo pari all'80% del suindicato compenso a fronte di risultati di *over performance* rispetto al target (con "cap" al +12%) e un incentivo pari al 25% del suindicato compenso a fronte di risultati di *under performance* rispetto al target con soglia di accesso al -5%.

In data 21 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato, verificando il raggiungimento di un livello compreso fra il target e l'overperformance per quanto concerne l'indicatore EBITDA (risultato raggiunto pari a +1,28% rispetto al target), il raggiungimento della condizione di overperformance per l'obiettivo Utile netto (risultato raggiunto pari a +26,01% rispetto al target), livelli massimi di performance anche per quanto concerne le Performance operative sui ritardi (risultato raggiunto pari a -28,6% rispetto al target, in base a dati Eurocontrol), una performance leggermente superiore ai valori target per il Fatturato da attività non regolate (risultato raggiunto pari a +0,92% rispetto al target), nonché il completo raggiungimento dell'obiettivo inerente la sostenibilità attraverso la presentazione al Consiglio di Amministrazione o il raggiungimento dei seguenti risultati entro il target del 31/12/2021:

- a) 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*;
- b) 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;
- c) adesione a «*Science based target initiative*» attraverso acquisizione della validazione del target di riduzione delle emissioni da parte dell'organizzazione SBTi;
- d) ottenimento della certificazione ISO 37001

Gli importi spettanti all'Ing. Simioni, pari a complessivi euro 299.082, verranno corrisposti nel corso dell'esercizio 2022, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione del STI relativo all'esercizio 2021 per l'Amministratore Delegato:



▪ **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:

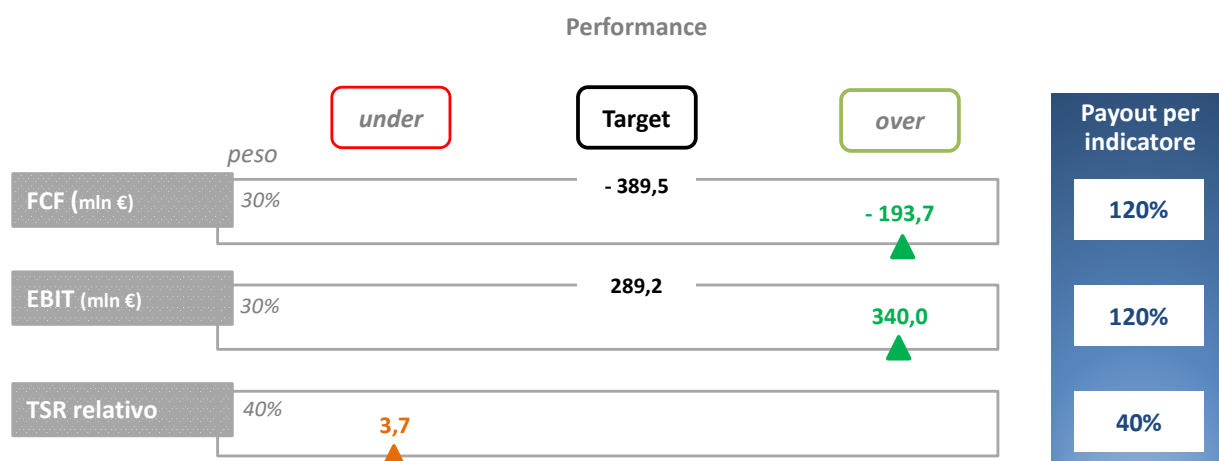
Obiettivo	Peso %	Modalità di misurazione	Incentivazione			
			Soglia	Minimo	Target	Massimo
TSR RELATIVO	40%	Posizionamento del TSR Enav rispetto al TSR del peer group	TSR Enav > 0	1° quartile < TSR Enav < Mediana	Mediana ≤ TSR Enav < 3° quartile	TSR Enav > 3° quartile
EBIT CUMULATO	30%	Scostamento fra: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

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.

Il terzo ciclo del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2019-2021 prevede l'assegnazione, *pro-rata temporis*, all'ex Amministratore Delegato Roberta Neri, di 34.297 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero di un numero di 51.445 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *overperformance* o 17.148 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *underperformance*; tale ciclo si è concluso il 31 dicembre 2021.

In data 21 aprile 2022 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* (valore medio del TSR ENAV nel triennio pari a 3,7, con posizionamento compreso fra primo quartile e mediana) con diritto dell'Amministratore Delegato *pro tempore* all'assegnazione di n. 39.356 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*, in misura *pro-rata temporis* al periodo di durata del rapporto.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione dell'LTI previsto per l'Amministratore Delegato *pro tempore* relativamente al ciclo 2019-2021.



L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2022, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

▪ 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 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:

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.

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%

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 $\pm 10\%$.

In data 11 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del secondo ciclo del Piano LTI 2020-2022, ossia quello 2021-2023. L'assegnazione delle azioni per il secondo ciclo di attribuzione (2021-2023) avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 e darà diritto all'Amministratore Delegato all'assegnazione di 110.207 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero ad un numero di 132.248 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore *over performance* o 44.083 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore *under performance*.

▪ Benefici non monetari

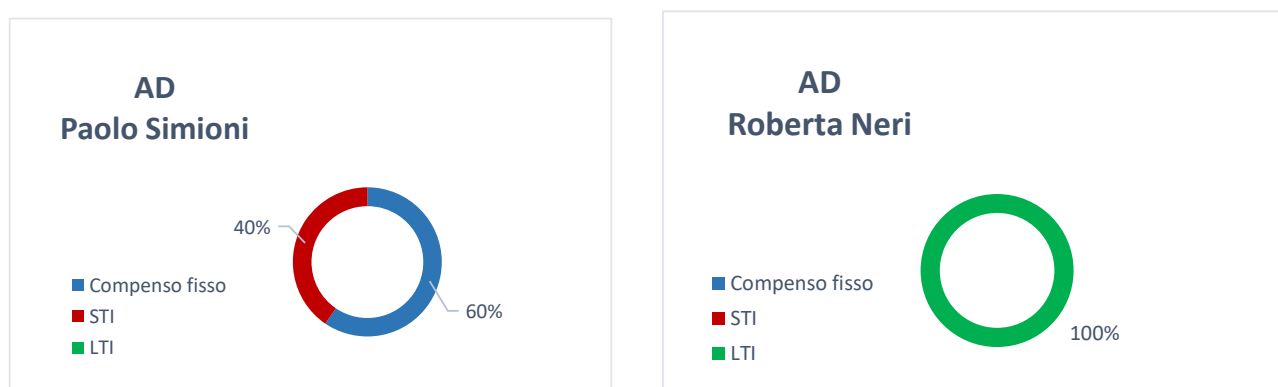
L'Amministratore Delegato Ing. Paolo Simioni è inoltre destinatario di taluni benefit non monetari: automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante assegnata per il rifornimento dell'autovettura; polizze assicurative per la copertura dei rischi per morte ed invalidità permanente derivanti da infortunio, malattia per causa di servizio e altre cause; copertura di previdenza complementare a contribuzione definita, coperture sanitarie.

▪ Pay Mix

Si riporta il pay mix risultante per il 2021, specificando che per l'LTI del ciclo di *vesting* 2019-2021 la stima del valore delle azioni è stata effettuata sulla base del prezzo medio registrato nel periodo 01/01/2022-31/03/2022.

Per quanto attiene l'Amministratore Delegato in carica Paolo Simioni, per l'anno 2021 non è presente la componente retributiva variabile di lungo termine in quanto è beneficiario, in linea con le previsioni del Piano LTI 2020-2022 approvato dall'Assemblea 2020, del primo ciclo (2020-2022) e del secondo ciclo (2021-2023) che formeranno oggetto di consuntivazione al termine dei relativi cicli di *vesting*.

Per quanto riguarda l'ex Amministratore Delegato Roberta Neri è riportato l'unico compenso maturato, ovvero la componente variabile di lungo periodo riferita al terzo ciclo di *vesting* (2019-2021) del Piano LTI 2017-2019, calcolato *pro-rata temporis*.



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 con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'esercizio 2021 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Avv. Francesca Isgrò, nominata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

Il compenso corrisposto all'Avv. Isgrò per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2021 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., per l'esercizio delle deleghe non esecutive conferite.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2021 sono riportati nella tabella 1.

1.3. Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2021, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai consiglieri, Paolo Simioni, e Francesca Isgrò, per come sopra illustrato, i consiglieri Angela Stefania Bergantino, Antonio Santi, Carlo Paris, Fabiola Mascardi, Fabio Pammolli, Laura Cavallo, Giuseppe Lorubio, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

Il compenso corrisposto ai consiglieri nel corso dell'esercizio 2021 è stato riconosciuto in euro 30.000 annui lordi, come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

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 2021 sono riportati nella tabella 1.

1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

I componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso aggiuntivo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma.

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

- (i) per il Comitato Remunerazioni e Nomine, 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, in euro 25.000 lordi annui al Presidente ed euro 20.000 annui lordi agli altri componenti;
- (iii) per il Comitato Sostenibilità, 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 2021 sono riportati nella tabella 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 riveste altresì la carica di Amministratore Delegato della Società Controllata D-Flight S.p.A.) 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 2021 dei predetti DIRS:

▪ Componente fissa

costituita dalla retribuzione annua lorda 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.

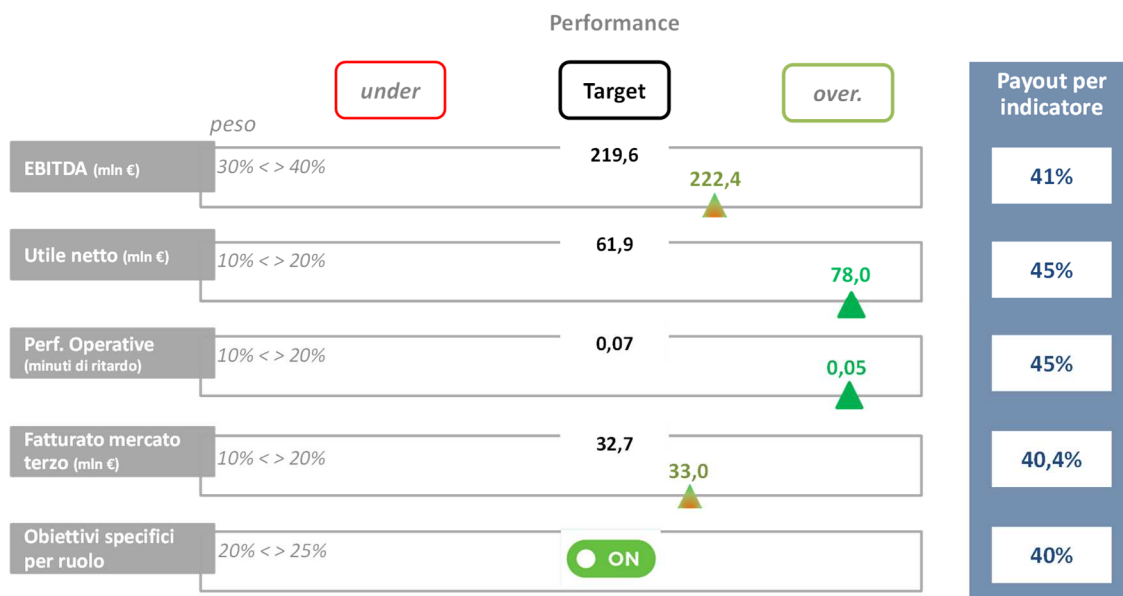
▪ Componente variabile di breve periodo

una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata legata al raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale come definiti per l'Amministratore Delegato nonché ad obiettivi individuali correlati al ruolo ed assegnati direttamente dall'Amministratore Delegato.

Nel corso dell'esercizio 2021 i predetti Dirigenti sono stati destinatari di un incentivo pari al 40% del compenso fisso complessivo, a fronte del raggiungimento della performance aziendale e delle performance individuali a livello target, 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.

L'incentivo maturato, pari a complessivi euro 385.053, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2022, coerentemente con la consuntivazione degli obiettivi di performance aziendale previsti per l'Amministratore Delegato, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione dell'MBO 2021 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



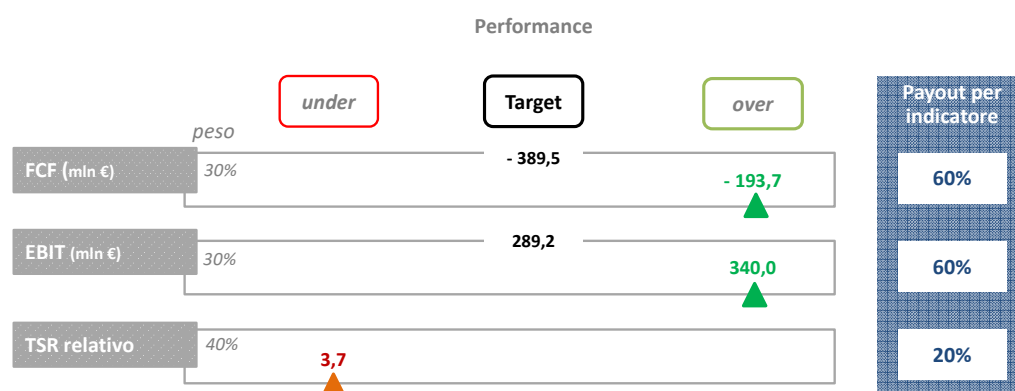
▪ Componente variabile di lungo periodo

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.

Con riferimento al terzo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2019-2021, in data 21 aprile 2022, 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 all'assegnazione di n. 87.638 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*.

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2022, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione dell'LTI previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativamente al ciclo 2019-2021.



I predetti Dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre beneficiari di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2020-2022⁷ e del relativo Regolamento Attuativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020 e da ultimo modificato in data 21 aprile 2022, 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.

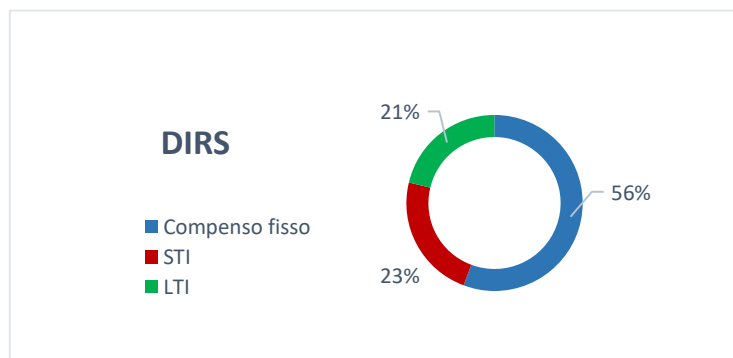
In data 11 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del secondo ciclo del Piano LTI 2020-2022, ossia quello 2021-2023. L'assegnazione delle azioni per il secondo ciclo di attribuzione (2021-2023) avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 e darà diritto ai DIRS all'assegnazione di 116.319 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero ad un numero di 139.582 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore *over performance* o 46.527 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore *under performance*.

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

⁷ 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.

Gli importi effettivamente corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2021 sono riportati nella tabella 1.

▪ **Pay mix**



3. Pay ratio

Si riporta di seguito il rapporto (c.d. pay ratio) fra la remunerazione totale (remunerazione fissa più remunerazione variabile) percepita nel corso del 2020 e del 2021 dell'Amministratore Delegato, del Presidente e degli Amministratori non esecutivi e la remunerazione annua lorda media (remunerazione fissa più remunerazione variabile) dei dipendenti del Gruppo, parametrata a tempo pieno.

	2020	2021	2021 vs 2020
Ricavi totali *	771,3	836,6	8%
EBITDA *	211,7	222,4	5%
	2020	2021	2021 vs 2020
Presidente	150.685	150.000	0%
Pres. Francesca Isgrò	91.935	150.000	
Pres. Nicola Maione in carica fino al 21/5/2020	58.750	0	
AD	915.463	898.222	-2%
AD Paolo Simioni	326.800	739.082	
AD Roberta Neri in carica fino al 21/5/2020	588.663	159.140	
Consiglio di amministrazione	390.680	390.556	0%
Angela Stefania Bergantino	27.500	45.000	
Laura Cavallo	42.778	70.000	
Giuseppe Lorubio	33.611	55.000	
Fabiola Mascardi	52.833	45.556	
Fabio Pammolli	30.556	50.000	
Carlo Paris	48.042	50.000	
Antonio Santi	69.194	75.000	
Giuseppe Acierno in carica fino al 21/5/2020	21.542		
Pietro Bracco in carica fino al 21/5/2020	23.500		
Maria Teresa Di Matteo in carica fino al 21/5/2020	19.583		
Mario Vinzia in carica fino al 21/5/2020	21.542		
Dipendenti Gruppo Retribuzione totale media	69.694	70.555	1%
Pay Ratio AD vs Dipendenti Gruppo	2020	2021	
AD	13	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 2018-2020 è pari al valore registrato all'assegnazione dei titoli avvenuta nel corso del 2021, la valorizzazione dell'LTi relativo al ciclo 2019-2021 è stimata sulla base del prezzo medio del titolo registrato nel 1° trimestre 2022, come indicato nell'allegata tabella 3A.

Per l'Amministratore Delegato Paolo Simioni il riferimento retributivo variabile è relativo alla sola componente di breve termine per come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

La variazione della retribuzione totale dell'Amministratore Delegato rispetto all'anno precedente è riconducibile all'effetto combinato fra l'incremento dell'STI di competenza ed il minore impatto dell'incentivazione di lungo termine per effetto del calcolo del *pro-rata temporis* del ciclo di vesting 2019-2021 previsto dal Piano LTI 2017-2019.

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.

4. Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2021, 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 2021 sono riportati nella tabella 1.

5. Altre figure manageriali

Un ristretto numero di altre figure manageriali sono state beneficiarie 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 30% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, 45% nel caso di prestazioni *overperformance*, 15% nel caso di prestazioni *underperformance*, con riferimento agli obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato.

Con riferimento al terzo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2017-2019, relativo al lancio 2019-2021, in data 21 aprile 2022, 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 a due delle figure manageriali beneficiarie di tale ciclo di n. 21.310 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*. Alla data della presente relazione una delle tre figure manageriali beneficiarie di tale incentivazione ha cessato il rapporto di lavoro con ENAV in circostanze ricadenti nelle ipotesi di *Bad Leaver*, ai sensi del Regolamento attuativo del Piano LTI 2017-2019 e, pertanto, non sarà beneficiaria di assegnazione di azioni.

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2022, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

I predetti Dirigenti 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 e da ultimo modificato in data 21 aprile 2022, che prevede una *pay opportunity* pari al 35% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, 45% nel caso di prestazioni di *over performance*, 15% nel caso di prestazioni di *under performance*, con riferimento agli obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato.

Con riferimento al secondo ciclo di Piano LTI 2020-2022, relativo al lancio 2021-2023, deliberato in data 11 novembre 2021 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sono state individuate dall'Amministratore Delegato ulteriori sei figure manageriali di gruppo beneficiarie dell'incentivo di lungo termine. L'assegnazione delle azioni per il secondo ciclo di attribuzione avverrà, come già anticipato, al termine del relativo ciclo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023, 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 78.996 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero di 101.567 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore *over performance* o 33.856 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore *under performance*.

6. 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

Il Regolamento attuativo del Piano LTI 2017-2019 prevede, in caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro dei beneficiari in ipotesi di *good leaver*, un pro-quota dell'incentivo variabile di lungo termine già maturato al momento della cessazione, ferma restando la verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance. Tale pro-quota relativo all'incentivazione di lungo termine è soggetto alle previsioni di *lock-up* e *claw back* introdotte nel relativo Regolamento Attuativo.

In linea con quanto previsto nel Piano LTI 2017-2019 e nel relativo Regolamento attuativo, l'ex Amministratore Delegato Roberta Neri, ha maturato il diritto all'assegnazione delle azioni spettanti per il ciclo 2019-2021, comprensive di quante spettanti a titolo di *dividend equivalent*, in misura *pro-rata temporis* al periodo di durata del rapporto. Per informazioni in merito alla consuntivazione di tale incentivo, si rinvia al paragrafo 1.1, Sezione II, della presente Relazione.

7. Dereghe alla politica di Remunerazione ed 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 2021, il Consiglio di Amministrazione, accertate le circostanze eccezionali

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.

dovute all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e al fine di mantenere l'efficacia del sistema di incentivazione variabile, in coerenza con le decisioni assunte in occasione delle sedute consiliari del 29 settembre 2020 (attuazione del sistema di incentivazione variabile di breve termine per il 2020) e del 23 marzo 2021 (approvazione politica retributiva 2021), ha deliberato di esercitare, relativamente al terzo ed ultimo ciclo 2019-2021 del Piano di Performance Share 2017-2019, la facoltà di deroga sui target, intesi come valori economici, relativamente agli indicatori di EBIT e Free Cash Flow, per come previsto all'interno della prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, utilizzando:

- per l'anno 2020, i valori definiti in fase di consuntivazione del secondo ciclo 2018-2020 del Piano LTI 2017-2019, in linea con le determinazioni assunte con la delibera consiliare del 23 marzo 2021;
- per l'anno 2021, i valori riferibili al budget 2021, per come approvato con delibera consiliare del 22 dicembre 2020.

* * * * *

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle 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 2021.

Roma, 21 aprile 2022

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 2021

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					
Francesca Isgro	Presidente CdA Presidente (ex art.2389 comma 3)	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022									
				€ 50.000 (1)						€ 50.000		
				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 150.000	€ -	€ -
Paolo Simioni	Amministratore Delegato	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)		€ 299.082 (10a)		€ 76.934 (11)		€ 406.016	€ 108.284 (13)	
				€ 410.000 (2)						€ 410.000	€ 119.895 (14)	
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 440.000	€ -	€ 299.082	€ -	€ 76.934	€ -	€ 816.016	€ 228.179	€ -
Angela Stefania Bergantino	Consigliere, Componente Comitato Sostenibilità	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 15.000 (6b)					€ 45.000		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 30.000	€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.000	€ -	€ -
Laura Cavallo	Consigliere, Componente CRN, Componente CCRPC	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 20.000 (4b)					€ 50.000		
					€ 20.000 (5b)					€ 20.000		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 30.000	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.000	€ -	€ -
Giuseppe Lorubio	Consigliere, Presidente CRN	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 25.000 (4a)					€ 55.000		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 30.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.000	€ -	€ -
Fabiola Mascardi	Consigliere, Componente Comitato Sostenibilità, Componente CCRPC	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 15.000 (6b)					€ 45.000		
					€ 556 (5c)					€ 556		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 30.000	€ 15.556	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.556	€ -	€ -

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	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 20.000 (5b)								
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -		
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	
Carlo Paris	Consigliere, Presidente Comitato Sostenibilità	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 20.000 (6a)								
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ 50.000		
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Antonio Santi	Consigliere, Presidente CCRPC, Componente CRN	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 25.000 (5a)								
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ 20.000 (4b)		
(III) Totale				€ 30.000	€ 45.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Dario Righetti	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 (3b)									
(II) Compensi in società controllate e collegate											€ -		
(III) Totale				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	
Franca Brusco	Sindaco Effettivo	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000 (3b)									
(II) Compensi in società controllate e collegate				€ 18.000 (3c)									
(III) Totale				€ 43.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 43.000	€ -	€ -	
Pierumberto Spanò	Sindaco effettivo	1/1/2021 - 31/12/2021	Assemblea approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000 (3b)									
(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 HRCO, Chief FO, Chief OO, Chief TO	1/1/2021 - 31/12/2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 928.803 (7)		€ 385.053 (10b)		€ 93.755 (11)		€ 1.407.611	€ 111.049 (12)	
											€ 114.288 (13)	
											€ 126.544 (14)	
(II) Compensi in società controllate e collegate				€ 15.000 (8a)						€ 15.000		
				€ 120.000 (8b)						€ 120.000		
				€ 10.000 (9a)						€ 10.000		
				€ - (9b)						€ -		
(III) Totale				€ 1.073.803	€ -	€ 385.053	€ -	€ 93.755	€ -	€ 1.552.611	€ 351.881	€ -

Note alla Tabella 1:

- (1) 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.
- (2) Compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.
- (3a) Compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Consigliere di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
- (3b) Compensi per l'incarico svolto nell'ambito del Collegio Sindacale
- (3c) Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata D-Flight
- (4a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine
- (4b) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni e Nomine
- (5a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate
- (5b) Compenso per la carica di Componente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate
- (5c) Compenso per la carica di Componente del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate riconosciuto *pro rata temporis* dal 16 al 25 giugno 2021
- (6a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità
- (6b) Compenso per la carica di Componente del Comitato Sostenibilità
- (7) Retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile
- (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 versato a ENAV
- (8b) 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 versato a ENAV
- (9a) Compenso spettante al *Chief Operating Officer* in ragione della carica di Amministratore Delegato della società controllata D-Flight ex art. 2389 c 1 del C.C., interamente versato a ENAV
- (9b) Compenso spettante al *Chief Operating Officer* in ragione della carica di Amministratore Delegato della società controllata D-Flight ex art. 2389 c 3 del C.C., espressamente rinunciato dall'interessato
- (10a) STI 2021 : compenso variabile di breve termine commisurato agli obiettivi di performance societari raggiunti.
- (10b) STI 2021 : compenso variabile di breve termine commisurato agli obiettivi di performance societari e individuali raggiunti.
- (11) Previdenza complementare, automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante, polizze assicurative e coperture sanitarie
- (12) Valutazione della quota 2021 del ciclo 2019-2021 del Piano di Performance Share 2017-2019, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
- (13) Valutazione della quota 2021 del ciclo 2020-2022 del Piano di Performance Share 2020-2022, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
- (14) Valutazione della quota 2021 del ciclo 2021-2023 del Piano 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)
Paolo Simioni	Amministratore Delegato	ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020	n. 117.827 azioni di ENAV S.p.A.	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2022									108.284
		ciclo 2021-2023 Piano LTI 2020-2022 delibera 11/11/2021			n. 110.207 azioni di ENAV S.p.A.	359.685	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2023	11/11/2021	3,9925				119.895
Roberta Neri	Amministratore Delegato	ciclo 2019-2021 Piano LTI 2017-2019 delibera 15/05/2019								-	39.356	159.140	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		ciclo 2019-2021 Piano LTI 2017-2019 delibera 15/05/2019								-	87.638	354.373	111.049
		ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020	n. 124.361 azioni di ENAV S.p.A.	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2022									114.288
		ciclo 2021-2023 Piano LTI 2020-2022 delibera 11/11/2021			n. 116.319 azioni di ENAV S.p.A.	379.632	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2023	11/11/2021	3,9925				126.544
Altri Dirigenti di Gruppo		ciclo 2019-2021 Piano LTI 2017-2019 delibera 15/05/2019								-	21.310	86.169	40.053
		ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020	n. 58.215 azioni di ENAV S.p.A.	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2022									53.500
		ciclo 2021-2023 Piano LTI 2020-2022 delibera 11/11/2021			n. 78.996 azioni di ENAV S.p.A.	257.823	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2023	11/11/2021	3,9925				85.941

(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° trimestre 2022

(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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE (Schema 7 ter Allegato 3A al Regolamento Emittenti)

Nella tabella sono indicate le partecipazioni in ENAV che risultano detenute, ove applicabile, dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale 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 2020	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021
Isgro Francesca	Presidente CDA	ENAV	-	-	-	-
Simioni Paolo	Amministratore Delegato	ENAV	-	-	-	-
Bergantino Angela Stefania	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Cavallo Laura	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Lorubio Giuseppe	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Mascardi Fabiola	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Pammolli Fabio	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Paris Carlo	Consigliere	ENAV	-	-	-	-
Santi Antonio	Consigliere	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 2020	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ENAV	58.260	112.807	18.541	152.526

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 2022	L'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021
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 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 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 descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento attuativo del Piano LTI 2017-2019	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 e da ultimo modificato in data 16 febbraio 2022.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine, da ultimo aggiornato 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'artt. 123-ter del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> 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 perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente	Paragrafo 2
e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	Paragrafo 3
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	Paragrafo 4

g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	Paragrafo 5
h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	Paragrafo 6
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata	Paragrafo 6
j) i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i>	Paragrafo 7
k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	Paragrafo 7
l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	Paragrafo 8
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	Paragrafo 9
n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	Paragrafo 10
o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Paragrafo 11