



**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**

Si procede alla ripubblicazione della Relazione sulla Remunerazione, in quanto la versione precedentemente pubblicata in data 28 marzo 2023- conteneva un errore materiale

- *alla pag. 44 - all'interno della tabella 1 relativa ai "Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità strategica nel corso dell'esercizio 2022" è stata rettificata la durata del periodo per cui è stata ricoperta la carica con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale: Giuseppe Mongiello e Valeria Maria Scuteri;*
- *alla pag. 47 - all'interno della tabella 3A relativa a "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei DRS", con riferimento alla sezione "Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio", è stato rettificato il numero di strumenti assegnati per il ciclo 2022-2024 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli Atri Dirigenti di Gruppo.*

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ENAV S.P.A.
IN DATA 15 MARZO 2023**

Sommario

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE	4
GLOSSARIO	7
EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	9
1. Sintesi delle componenti retributive per Amministratore Delegato e DRS	11
2. Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato e dei DRS in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance e relativo pay-mix	11
3. Engagement degli Azionisti e analisi dei risultati del voto assembleare sulla I sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022	12
PREMESSA	13
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	14
1. Governance del processo di definizione della politica di remunerazione.	14
2. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione e principi che ne sono alla base.....	18
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	19
Il Presidente	20
L'Amministratore Delegato	20
Gli Amministratori non esecutivi	21
I Dirigenti con responsabilità strategiche.....	22
I componenti del Collegio Sindacale	22
4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	22

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	23
i. INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE - STI.....	23
ii. INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE - LTI	25
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 medio-lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.	27
7. Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post	28
8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo	29
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari.	30
10. Indicazioni circa l’eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre Società	30
11. Circostanze e limiti (quantitativi o percentuali) ed ipotesi di deroga alla politica di remunerazione	31
SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2022 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE	32
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	32
1. Consiglio di Amministrazione	32
1.1. Amministratore Delegato	32
1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	37
1.3. Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	37
1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	37
2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
3. Pay ratio.....	42
4. Collegio Sindacale	42
5. Altre figure manageriali	43
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.....	44
7. Deroche alla politica di Remunerazione ed eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)	44

SECONDA PARTE - TABELLE	45
-------------------------------	----

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)	49
---	----

INDICE ANALITICO PER TEMI	51
---------------------------------	----

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE



Signori Azionisti,

la Relazione che Vi presentiamo illustra la Politica di Remunerazione di ENAV per l'esercizio 2023 e – limitatamente alla componente di incentivazione di lungo termine, per il triennio 2023-2025 - nonché i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed all'Organo

di Controllo . 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 ad evidenziarne il valore sinergico con la strategia integrata di business e di sostenibilità.

Nel terzo anno di mandato della consiliatura, con il Comitato Remunerazioni e Nomine - unitamente ai colleghi Laura Cavallo e Antonio Santi, cui rivolgo il mio personale ringraziamento - abbiamo proseguito nell'impegno rivolto verso Voi Azionisti nel garantire i massimi livelli di trasparenza nella nostra comunicazione verso il mercato, attraverso la predisposizione di una Relazione che possa esprimere nel dettaglio la politica retributiva proposta per il management aziendale. 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 2022, la presente Relazione presenta un più elevato livello di *disclosure* e vari affinamenti testuali, volti a migliorarne la fruizione da parte Vostra.

L'esercizio 2022 ha visto una sostanziale riduzione degli effetti negativi prodotti dalla pandemia da Covid-19 sulla filiera del trasporto aereo, particolarmente impattanti nel corso del 2020 e del 2021, oltre che la stabilizzazione della normativa tariffaria di rango europeo cui ENAV è soggetta e, anche in connessione con ciò, l'approvazione del nuovo piano industriale della Società. In tale contesto ENAV ha proseguito nel piano di efficientamento tecnologico e sviluppo di nuove infrastrutture che consentano anche in futuro di garantire i massimi livelli di efficienza e standard che la caratterizzano da tanti anni.

I meccanismi incentivanti previsti dalla Politica promuovono il controllo delle dimensioni economico-finanziarie dell'impresa, 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, in grado di proiettare la Società su un palcoscenico di crescita globale. Nell'alveo delle tematiche ESG la Politica, con riferimento alla componente incentivante di breve termine, ha lo scopo di massimizzare i livelli di attenzione rivolti agli strumenti tecnologici implementati nel corso del 2022, con particolare riferimento al deployment del tool di Arrival Management (AMAN), con cui la Società si pone l'obiettivo di ridurre le emissioni CO₂ di almeno 1 Mln di kg di in relazione alla gestione del traffico aereo sull'aeroporto di Fiumicino entro l'anno corrente, e proseguire quindi verso il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi. La crescente attenzione riservata ai temi ESG si riflette anche nelle previsioni della Politica relative alla componente di incentivazione variabile di lungo termine, nel contesto della quale l'indicatore di natura non finanziaria ed ESG cessa di configurarsi come un correttore delle performance raggiunte negli altri ambiti finanziari e di redditività – Free Cash Flow, EBIT e Total Shareholder Return – e si attesta anch'esso quale autonomo e paritetico obiettivo di performance, relativo, nel solco del percorso già avviato, al mantenimento nel rating S&P Dow Jones Sustainability Index.

Siamo convinti che la proposta oggi rimessa alle Vostre determinazioni – la quale si pone in continuità con la precedente politica di remunerazione che ampio consenso ha registrato nella scorsa Assemblea – risulti funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, adeguatamente sfidante e coerente con le linee strategiche di ENAV, avuto riguardo al contesto di settore ed anche alla luce del nuovo assetto regolatorio e delle nuove sfide di piano industriale.

Il Comitato ha altresì 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: di tali riscontri, in merito ai compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2022, si dà evidenza nella seconda sezione di questa Relazione.

Confidando che le scelte illustrate nella presente Relazione trovino il Vostro apprezzamento, Vi ringrazio personalmente ed 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

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 degli Azionisti tenutasi in data 3 giugno 2022
Assemblea 2023	L'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 nonché, tra l'altro, per l'espressione del voto in merito alla Relazione.
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.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	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	Lo strumento di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti individuati come beneficiari un premio in base agli obiettivi assegnati ed alle performance raggiunte
Pay Mix	Evidenzia, con riferimento all'Amministratore Delegato ed ai DRS, il peso relativo delle componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine della relativa remunerazione
Pay Ratio	Evidenzia, con riferimento all'Amministratore Delegato, il rapporto tra la relativa remunerazione complessiva e quella della mediana dei dipendenti di ENAV
Piano di Performance	Il Piano LTI denominato "performance share 2020-2022", di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e

Share 2020-2022 o Piano LTI 2020-2022	approvato dall'Assemblea del 21 maggio 2020 ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> , comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, 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
Piano di Performance Share 2023-2025 o Piano LTI 2023-2025	Il Piano LTI denominato "performance share 2023-2025", di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea 2023 ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> , comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, 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 2023", 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 2020- 2022	Il regolamento di attuazione del Piano di Performance Share 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV del 22 dicembre 2020 e successivamente modificato il 21 aprile 2022 e il 18 ottobre 2022
Regolamento Attuativo del Piano LTI 2023 - 2025	Regolamento di attuazione del Piano di Performance Share 2023-2025 che dovrà essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, coerentemente con le delibere assembleari, per l'attuazione del Piano LTI 2023-2025
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- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti
Short Term Incentive o STI	Lo strumento di incentivazione che riconosce ai soggetti individuati come beneficiari un premio annuale in base agli obiettivi assegnati ed alle performance raggiunte
Società Controllate	Società direttamente o indirettamente controllate da ENAV S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

Executive Summary della Politica di Remunerazione

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PROPOSTA PER IL 2023 E, PER LA SOLA PARTE RELATIVA ALL'INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE, PER IL TRIENNIO 2023-2025				
Componente	Finalità e Caratteristiche	Criteri e Condizioni per l'Attuazione	Peso*	Valori
Remunerazione fissa	Compensa adeguatamente 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 % DRS: 53 %	Presidente: Compenso deliberato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., in sede di nomina, pari al presente 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 al presente 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 al presente 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 al presente a euro 410.000 annui lordi DRS: commisurata al ruolo ricoperto ed ai relativi benchmark di mercato
Remunerazione variabile di breve termine (STI)	Motivare e orientare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi finanziari, operativi e non finanziari della Società, sulla base di parametri predeterminati e misurabili. L'importo dello STI è commisurato ai risultati di	Obiettivi AD: Ebitda di Gruppo (35%) Utile netto di Gruppo (15%) Performance operative sui ritardi (20%) Ricavo derivante dalle attività non regolate (15%) Indicatore di sostenibilità (15%) costituito da 3 obiettivi progettuali indipendenti con criterio di	AD: 24 % DRS: 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 pari al target (punteggio = 100); 80% della remunerazione fissa per risultati

	performance aziendale e individuale, per come applicabile	consuntivazione di tipo on/off Obiettivi DRS: Obiettivi economico-finanziari e di performance operative coincidenti con quelli dell'Amministratore Delegato (obiettivi "cancello"), ed eventuali obiettivi individuali specifici per il ruolo ricoperto		pari al massimo (punteggio=112); 25% della remunerazione fissa per risultati pari al minimo (punteggio = 95) DRS: 40% della remunerazione fissa per risultati di performance pari al target (punteggio=100); 45% della remunerazione fissa per risultati pari al massimo (punteggio = 112); 15% della remunerazione fissa per risultati pari al minimo (punteggio = 95)
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	I beneficiari sono l'AD, i DRS e un ristretto numero di altri manager cui sono attribuite dirette responsabilità dei risultati aziendali. tale componente della remunerazione è finalizzata ad assicurare l'allineamento tra la creazione di valore per gli azionisti e gli interessi dell'Management e a trattenere e motivare i beneficiari in un orizzonte temporale di lungo termine	Piano con <i>vesting period</i> di tre anni e assegnazione annuale di azioni, soggette nella parte prevalente a lock-up biennale Indicatori di performance: • TSR relativo (40%) • EBIT cumulato (25%) • FCF cumulato (25%) • Indicatore ESG (10%) Attribuzione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto. L'incentivo è calcolato come percentuale della componente fissa complessiva.	AD: 38 % DRS: 26 %	AD: l'incentivazione prevista è 100% per il raggiungimento di prestazioni target; 120% nel caso di prestazioni <i>over performance</i> ; 40% nel caso di prestazioni <i>under performance</i> DRS: l'incentivazione prevista è 50% per raggiungimento prestazioni target; 60% nel caso di prestazioni <i>over performance</i> ; 20% nel caso di prestazioni <i>under performance</i>
Altri compensi e benefit	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Definiti in continuità con la politica adottata negli scorsi anni nel rispetto di quanto previsto dal CCNL per il personale Dirigente di ENAV, laddove applicabile	-	Per AD e DRS: – 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

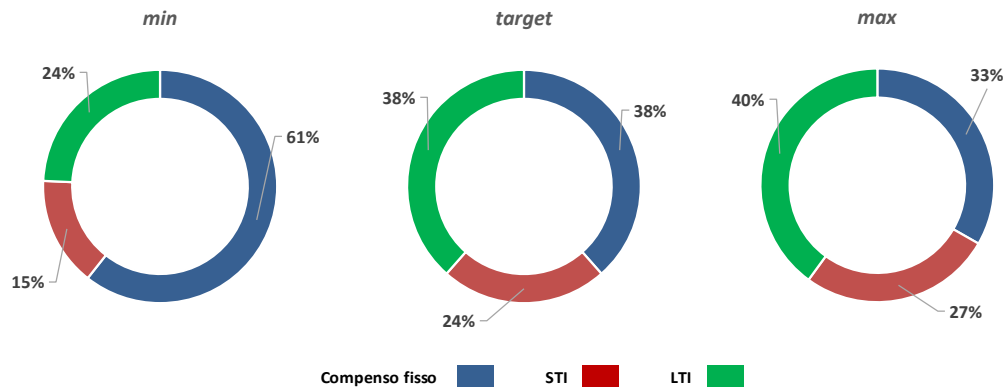
*Trattasi del peso della componente retributiva fissa rispetto alla remunerazione complessiva. I valori sono calcolati in percentuale rispetto ai valori target previsti *per STI e LTI*

1. Sintesi delle componenti retributive per Amministratore Delegato e DRS

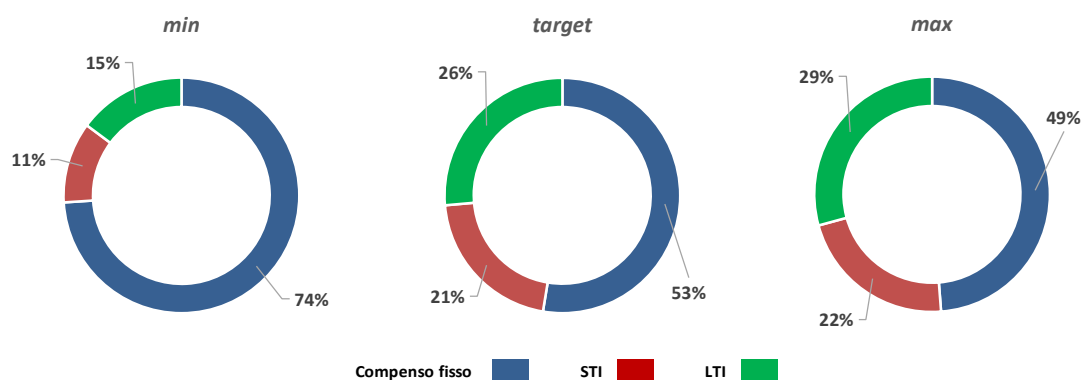


2. Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato e dei DRS in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance e relativo pay-mix

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 2022

ENAV valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali attraverso un'interazione continua e bilaterale che, nel corso del 2022, 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 3 giugno 2022 ha espresso un voto favorevole, di natura vincolante, sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta al voto di tale Assemblea. La percentuale di voti favorevoli è stata assai ampia ed in particolare pari a circa il 97,81% dei partecipanti.

Anche alla luce degli esiti del voto assembleare, la proposta di politica retributiva di cui alla prima sezione di questa Relazione si pone dunque in continuità con quella approvata dall'Assemblea 2022.

Per tenere in debita considerazione i suggerimenti ricevuti, sia durante gli incontri con la comunità finanziaria che a valle dell'Assemblea 2022, la presente Relazione sulla Remunerazione prosegue nel fornire ampi livelli di disclosure sui contenuti relativi alla Politica di Remunerazione oltre che, con riferimento alla seconda sezione, ai compensi corrisposti.

PREMESSA

La presente Relazione approvata in data 15 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione di ENAV 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 la remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale, con indicazione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, per l'esercizio 2023 nonché, limitatamente al Long Term Incentive, con riferimento al triennio 2023-2025. 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;
- (ii) la seconda sezione, nominativamente per gli Amministratori ed i Sindaci di ENAV e in forma aggregata per i DRS, fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la relativa remunerazione, illustrando analiticamente i compensi agli stessi corrisposti nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate: essa illustra altresì il Pay Mix delle componenti retributive riconosciute all'Amministratore Delegato ed ai DRS, e la Pay-Ratio fra la remunerazione complessiva percepita nel corso del 2022 dall'Amministratore Delegato e la remunerazione annua lorda mediana 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 di Remunerazione descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance, cui ENAV aderisce.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di ENAV in Roma, Via Salaria, 716, nonché sul sito internet della Società (www.enav.it) e tramite il 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

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

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- 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 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

(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 quella relativa alla partecipazione da parte degli Amministratori 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, vigilando sulla relativa attuazione, le linee guida della politica per la remunerazione dei DRS della Società;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance del sistema di incentivazione variabile di breve e lungo termine per come definiti dalla Politica di Remunerazione.

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.

(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.

La composizione, i compiti ed il funzionamento del Comitato, con separata evidenza delle attribuzioni in materia di remunerazioni e di quelle in materia di nomine, sono disciplinati in dettaglio da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e più recentemente aggiornato con delibera consiliare del 23 marzo 2021 (il “**Regolamento del Comitato**”).

L’attuale Comitato Remunerazioni e Nomine è 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.

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:

- a. **coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell’elaborazione della politica per la remunerazione** degli amministratori e del top management che sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società per disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- b. **presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione** degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche **nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance** correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ove prevista;
- c. **monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione** e verificare, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d. **valutare periodicamente l’adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione** degli amministratori e dei DRS;
- e. **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 2022, 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 del Comitato, 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 del Presidente, possono partecipare gli altri Amministratori, soggetti terzi e, informandone l'Amministratore Delegato, esponenti delle strutture aziendali competenti per i temi trattati, la cui presenza sia di ausilio per il migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

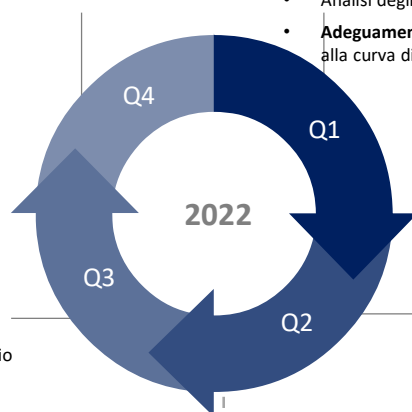
Nel corso dell'esercizio 2022 il Comitato si è riunito 12 volte, con una presenza media del 97%, dei propri membri. Per quanto concerne l'esercizio 2023, alla data della presente Relazione il Comitato si è riunito 4 volte ed ha programmato lo svolgimento di ulteriori 6 riunioni.

Si riportano di seguito le attività svolte dal Comitato nel corso del 2022 e nei primi mesi del 2023, 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.

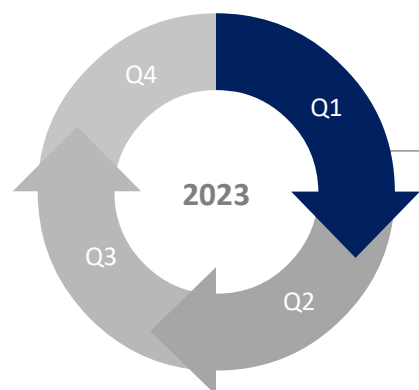
- Proposta di lancio del 3° ciclo di vesting (2022-2024) del Piano LTI 2020-2022
- Approfondimento delle tematiche di sostenibilità afferenti la remunerazione

- Monitoraggio **adeguatezza e coerenza della remunerazione** anche con riferimento agli impatti della pandemia
- Istruttoria sugli **indicatori di sostenibilità** nell'incentivazione variabile
- Revisione del **piano di contingency per l'Amministratore delegato**
- Esame lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e relative raccomandazioni per il 2022
- Definizione **politica di remunerazione 2022** per Amministratore Delegato e linee guida per i DIRS
- Ciclo di vesting 2021-2023: definizione curva dell'indicatore di sostenibilità
- Analisi degli esiti dell'attività di **board evaluation**
- **Adeguamento del Regolamento del Piano LTI 2020-2022** con riferimento alla curva di performance ESG del terzo ciclo 2022-2024



- **Analisi dei risultati del voto assembleare** sulla Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2021

- Proposta per la **consuntivazione dello Short Term Incentive 2021** per l'Amministratore Delegato e verifica applicazione della politica retributiva per i DIRS
- Proposta per la **consuntivazione del 3° ciclo del Piano LTI 2017-2019**, relativo al ciclo di vesting 2019-2021
- 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
- Analisi dei piani di successione dei dirigenti con responsabilità strategiche



- Esame lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e delle relative raccomandazioni per il 2023
- Definizione della **politica di remunerazione 2023** per l'Amministratore Delegato e linee guida per i DIRS
- Proposta per la **consuntivazione dello Short Term Incentive 2022** dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e del **1° ciclo del Piano LTI 2020-2022**, relativo al ciclo di vesting 2020-2022
- Proposta al CdA della presente **Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti**, per la successiva sottoposizione al Consiglio di Amministrazione
- Proposta al CdA del **Documento Informativo** relativo al Piano LTI 2023-2025

(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, oltre che a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione. L'Organo di controllo 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.

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, e adegua gli obiettivi di breve e lungo termine alle nuove sfide poste dal contesto esterno, pur sempre orientandosi alla creazione di valore ed al perseguimento del successo sostenibile della Società.

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'impegno assunto dalla Società sui fattori ESG (Environmental, Social & Governance), la Politica di Remunerazione rafforza il collegamento non solo con gli obiettivi di performance legati alla gestione operativa ma anche con quelli ESG prevedendo, in particolare, che:

- per il Short Term Incentive, un peso del 15% del valore nominale dei premi complessivi di breve termine sia collegato al raggiungimento di determinati obiettivi di sostenibilità;

- per il Long Term Incentive, nel contesto del Piano LTI 2023-2025 di cui si propone l'adozione, l'obiettivo di natura non finanziaria ed ESG si attesti quale autonomo e paritetico obiettivo di performance, analogamente agli obiettivi relativi agli ambiti finanziari e di redditività – Free Cash Flow, EBIT e Total Shareholder Return – e non più, come previsto nella precedente politica, quale un correttivo ovvero moltiplicatore delle performance raggiunte negli altri ambiti; ciò, al fine di rafforzare l'impegno della Società nel conseguimento di obiettivi di sostenibilità, incrementando ulteriormente l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e l'azione del management.

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 DRS 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;
- obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di medio-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 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 basato su azioni, previsto dal Piano LTI 2023-2025, – di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art 84-*bis* del Regolamento Emittenti sottoposto all'approvazione dell'Assemblea 2023 ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ed al Regolamento Attuativo del Piano LTI 2023-2025, che coerentemente con le delibere assembleari dovrà essere approvato, su proposta del Comitato, dal Consiglio di Amministrazione – la Politica prevede:

- l'assegnazione gratuita di azioni con meccanismo *rolling* e con un ciclo di *vesting* triennale che prevede l'articolazione del Piano LTI 2023-2025 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, obiettivi legati alla performance economico-finanziaria della Società, e obiettivi non finanziari, in un'ottica sostenibile di creazione di valore;

- che, in applicazione dell'apposita clausola di *lock-up* prevista nel Piano LTI 2023-2025 e in coerenza con le Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, una quota prevalente delle azioni assegnate sia soggetta ad un vincolo di indisponibilità, tale per cui tale piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento di tale prevalente quota dei titoli pari ad almeno cinque anni;
- specifiche clausole di *claw-back*, in linea con le migliori pratiche di mercato e con le previsioni del Codice di Corporate Governance;
- che la remunerazione complessiva sia coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di un panel di società valutate, con il supporto 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 al presente, 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, al presente pari ad euro 100.000 annui lordi

Il benchmark retributivo effettuato rispetto al peer group di confronto ha evidenziato, con riferimento all'emolumento di cui all'art. 2389 1° comma c.c., un posizionamento di tale compenso in linea con la mediana e, con riferimento a quanto previsto ai sensi dell'art. 2389 3° comma. c.c., un posizionamento inferiore al primo quartile.

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 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, al presente 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; al presente, l'ammontare di tale

compenso è pari ad euro 410.000 annui lordi; si propone, in continuità con l'importo attribuito per l'anno 2022, di riconoscere il medesimo importo per tale componente fissa della remunerazione;

- da una componente variabile STI costituita da un sistema di incentivazione la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati annualmente; per la cui puntuale descrizione si rinvia al successivo paragrafo 5;
- da una componente variabile LTI, basata sul Piano LTI 2023-2025 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, a indicatori di natura finanziaria, oltre che ad un indicatore di natura non finanziaria; per la puntuale descrizione di tale parte della Politica di Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo 5.

Gli Amministratori non esecutivi

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.

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia composta per come segue:

- (i) una componente fissa, deliberata ai sensi dell'art. 2389, 1° comma. c.c. dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, allo stato pari a euro 30.000 annui lordi;
- (ii) una componente fissa, deliberata ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai comitati endoconsiliari.

Il benchmark retributivo effettuato rispetto al peer group di confronto ha evidenziato, con riferimento all'emolumento di cui all'art. 2389 1° comma. c.c., un posizionamento di tale compenso inferiore al primo quartile.

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.

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 2022, di prevedere un compenso aggiuntivo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., così determinato:

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

Tali Amministratori non esecutivi hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico, debitamente documentate, oltre alla copertura assicurativa inerente alla carica.

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 prevista dal contratto individuale dagli stessi sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile;
- da una componente STI costituita da un sistema di incentivazione la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati annualmente; per la cui puntuale descrizione si rinvia al successivo paragrafo 5;
- da una componente variabile LTI basata sul Piano LTI 2023-2025 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 ad indicatori di natura finanziaria oltre che non finanziaria; per la puntuale descrizione di tale parte della Politica di Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo 5.

I componenti del Collegio Sindacale

In occasione della nomina del presente Collegio Sindacale, con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2022 tale retribuzione è fissata in euro 40.000 lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale ed in euro 25.000 lordi annui per ciascun Sindaco effettivo.

4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Per l'Amministratore Delegato e i DRS, la Politica di Remunerazione prevede i seguenti benefici non monetari, in continuità con la precedente politica: (i) 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 di un importo pari a € 100.000, versate in tre tranches annuali di pari importo, 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 DRS 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 fissate dalla Società.

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 2023 ed in continuità con gli anni precedenti, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha confermato l'assegnazione dei seguenti obiettivi e relativi pesi:

	Peso (%)	Target
Ebitda di Gruppo	35	273,4 (Mln €)
Utile netto di Gruppo	15	95,5 (Mln €)
Performance operative sui ritardi	20	rotta: 0,11 (min. medi di ritardo)
Ricavi da attività non regolate	15	45,2 (Mln €)
Indicatore di sostenibilità	15	target multiplo on/off

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

Per quanto concerne l'indicatore di sostenibilità, esso consta dei seguenti obiettivi progettuali da realizzarsi entro il 31 dicembre 2023:

- 1) definizione di una strategia e di un piano di azioni finalizzate alla riduzione delle emissioni scope 3 secondo i target approvati da SBTi;
- 2) abbattimento di 1 milione di Kg di CO₂ di emissioni da parte dei vettori presso l'aeroporto di Fiumicino, attraverso l'utilizzo del sistema AMAN (Arrival Manager) su Roma ACC;
- 3) installazione - da intendersi come autorizzazione, collaudo e messa in esercizio - di tre impianti fotovoltaici presso il centro aeroportuale di Venezia, il centro aeroportuale di Brindisi e il sito di Brancasi.

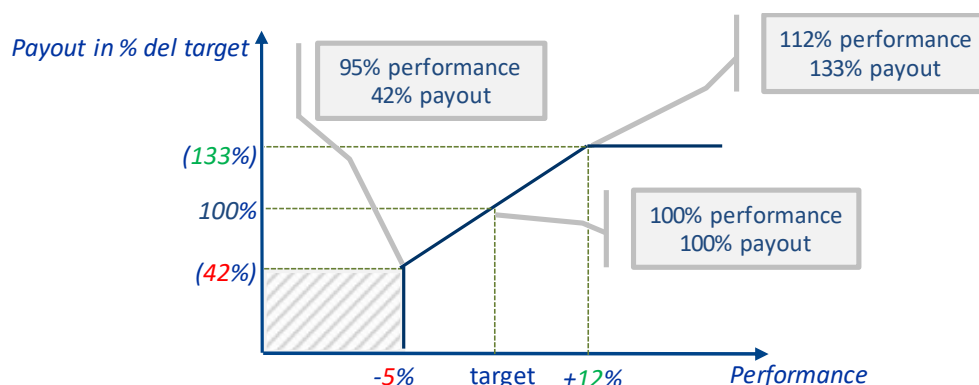
Il criterio di consuntivazione dell'indicatore di sostenibilità è di tipo on/off e non è prevista condizione di over o under performance; l'obiettivo si intenderà raggiunto solo se tutte le attività progettuali su indicate verranno realizzate.

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 STI 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 2022 e 2023 dell'Amministratore Delegato

	2022	2023
Ebitda di Gruppo	35%	35%
Utile netto di Gruppo	15%	15%
Performance operative	20%	20%
Fatturato attività non regolate	15%	15%
Indicatore di sostenibilità	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 coerenti con la politica di remunerazione adottata dalla Società.

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, la Politica prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi:

	Peso (%) – compreso fra	Target
Ebitda di Gruppo	30 - 40	273,4 (Mln €)
Utile netto di Gruppo	10 - 20	95,5 (Mln €)
Performance operative sui ritardi (rotta)	10 - 20	0,11 (min. medi di ritardo)
Ricavi da attività non regolate	10 - 20	45,2 (Mln €)

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 DRS 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 di Long Term Incentive 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 ad un indicatore di natura non finanziaria relativo ad un obiettivo di sostenibilità.

Per il triennio 2023-2025, la componente LTI della Politica di Remunerazione di ENAV si basa sul Piano LTI 2023-2025 che prevede, secondo il relativo Documento informativo sottoposto all'approvazione dell'Assemblea 2023, 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 LTI 2023-2025 prevede in

particolare l'assegnazione, con un *vesting* triennale e lock-up biennale sul 50% delle stesse, di un numero massimo di azioni calcolato sulla base delle performance raggiunte.

Di seguito alle delibere assembleari inerenti il Piano LTI 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ne curerà l'attuazione, per come dettagliatamente illustrato nel relativo Documento Informativo, cui si rinvia.

I parametri di performance, fra loro indipendenti, individuati quali indicatori di immediata percezione da parte del mercato e dalla 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	Posizionamento alla 5° e 6° posizione	Posizionamento alla 3° e 4° posizione	Posizionamento alla 1° e 2° posizione
EBIT CUMULATO	25%	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	25%	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%
ESG	10%	Mantenimento nel rating solicited S&P Dow Jones Sustainability Index	Mantenimento per i tre anni del periodo di vesting	TBD	TBD	TBD

- Per quanto concerne l'obiettivo inerente al TSR relativo, la performance di ENAV è misurata ponendo in rapporto il TSR di ENAV rispetto al TSR del peer group di riferimento e, a differenza del Piano LTI 2020-2022, si propone che il criterio di misurazione preveda il riconoscimento di incentivi solo per posizionamenti al di sopra o in corrispondenza con la mediana delle aziende facenti parte del peer group selezionato. Tale indicatore, unitamente alle scale di performance e ai relativi meccanismi di calcolo, formerà oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione in sede di attuazione del Piano LTI 2023-2025.

Il peer group utilizzato per il calcolo è composto dalle società di seguito riportate⁴:

1) ENAV
2) A2A
3) AENA
4) FRAPORT

⁴ Tale peer group è coincidente con quello relativo al Piano LTI 2020-2022 ad esclusione di soggetto non ulteriormente emittente strumenti finanziari quotati sul mercato regolato.

5) INWIT
6) IREN
7) ITALGAS
8) RAIWAY
9) SNAM
10) TERNA

L'obiettivo ESG è correlato al mantenimento di ENAV all'interno del rating solicited S&P Dow Jones Sustainability Index: il Consiglio di Amministrazione, in vista del lancio del primo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2023-2025, relativo al triennio 2023-2025, disciplinerà il relativo criterio di consuntivazione avuto riguardo, tra l'altro, al posizionamento ottenuto dalla Società rispetto alle altre aziende facenti parte del cluster *"Industry Infrastructure and Transportation Infrastructure"*, al cui interno è stata posizionata ENAV.

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 2023-2025 è stata pertanto definita la seguente proposta di Politica con riferimento alla componente LTI relativamente al triennio 2023-2025; 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 medio-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 tengono conto dei rischi assunti dalla stessa, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

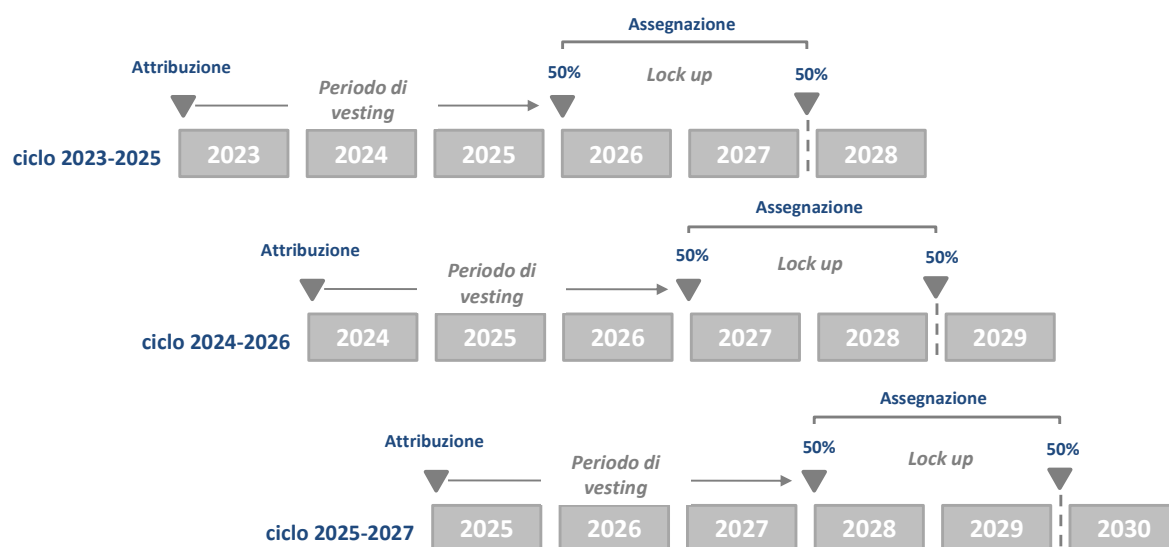
Per quanto riguarda la componente di Short Term Incentive, la definizione dei livelli target alla base degli obiettivi annuali è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al budget annuale, obiettivi di natura operativa collegati alle performance sui ritardi nella gestione dei

flussi di traffico aereo e ad uno specifico obiettivo sulla sostenibilità, per l'identificazione delle aree di miglioramento di ENAV. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

Per quanto riguarda la componente di Long Term Incentive, 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 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 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 LTI 2023-2025, per come riportato nella seguente tavola.



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 lungo periodo, tenuto conto della specifica attività svolta dalla Società, che si basa principalmente su accordi e piani pluriennali, tra cui, in particolare, il contratto di programma stipulato tra ENAV e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con il Ministero della Difesa ed ENAC, ai sensi dell'articolo 9 della legge del 21 dicembre 1995 n. 665, nonché il Piano quinquennale di performance ai sensi della normativa comunitaria di settore.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione riconosciute in favore dell'Amministratore Delegato e dei DRS, la Politica di Remunerazione prevede clausole di claw-back attivabili sia per colpa e danno che per errore materiale, per una durata di 36 mesi a decorrere dalla data di approvazione del bilancio che presenta le anomalie che costituiscono presupposto per l'attivazione della clausola, ponendosi in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

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

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

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

La Politica di Remunerazione prevede un trattamento di *severance* per l'Amministratore Delegato per il caso di cessazione anticipata del mandato, nonché per il caso di mancato rinnovo alla scadenza ma limitatamente alle sole componenti variabili maturate.

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 volta per volta vigenti, le quali prevedono che tale circostanza sia qualificata come di *good leaver*. Tale incentivo è in ogni caso 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 valuterà 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 DRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse, trovano applicazione le condizioni previste nella contrattazione collettiva di riferimento, ivi inclusi eventuali accordi perfezionati con riferimento all'istituto dell'art., commi 1-ter, Legge n. 92 del 28 giugno 2012 e ss.mm. e ii.

Per quanto concerne l'incentivazione variabile di lungo termine volta per volta applicabile 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 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 del beneficiario con la Società o con le Società Controllate si risolva per un'ipotesi di *bad leaver*, per come definita nel Documento Informativo del piano di incentivazione di lungo termine volta per volta vigente.

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 DRS 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 indipendente Mercer, utilizzando, quale benchmark retributivo fisso e variabile di riferimento, 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, 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 con ENAV 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 consentito di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, con riferimento alle componenti variabili da questa determinate e 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; la deroga è consentita 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 altresì il parere del Collegio Sindacale.

SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2022 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2022, 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 DRS.

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 2022.

▪ 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 all'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio sono riportati nella tabella 1.

▪ Componente variabile di breve periodo

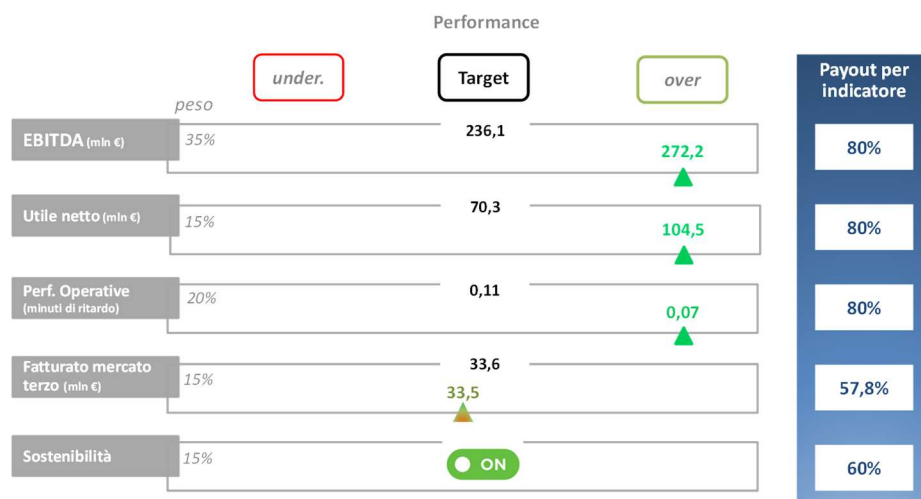
Una parte della remunerazione dell'Ing. Simioni è stata legata nel corso del 2022 al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società, relativi in particolare ad: EBITDA di Gruppo (peso 35%), Utile Netto di Gruppo (peso 15%), Performance Operative sui ritardi (peso 20%), Fatturato da attività non regolate (peso 15%) e un Indicatore di Sostenibilità (peso 15%) basato su due obiettivi progettuali, in applicazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2022.

In particolare, in applicazione della predetta politica, è previsto che all'Amministratore Delegato spetti 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 15 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi relativa alla componente STI assegnati all'Amministratore Delegato, verificando il raggiungimento di una condizione di overperformance per quanto concerne l'indicatore EBITDA (risultato raggiunto pari a +15,29% rispetto al target), l'Utile netto (risultato raggiunto pari a +48,64% rispetto al target) e le performance operative sui ritardi (risultato raggiunto pari a -36,36% rispetto al target, in base a dati Eurocontrol), una performance leggermente inferiore al target per il Fatturato da attività non regolate⁵ (risultato raggiunto pari a -0,31% rispetto al target), nonché il completo raggiungimento dell'obiettivo inerente la sostenibilità e relativo alle seguenti progettualità:

- avvio in esercizio tecnico operativo, entro la data del 31 dicembre 2022, del tool di Arrival Manager (AMAN) presso l'Area Control Center (ACC) di Roma;
- ottenimento, con riferimento all'anno 2022, del rating CDP, già Carbon Disclosure Project.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione del STI relativo all'esercizio 2022 per l'Amministratore Delegato:



Gli importi a tale titolo spettanti all'Ing. Simioni, pari a complessivi euro 324.156, verranno corrisposti nel corso dell'esercizio 2023, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

⁵ Il volume di ricavi a target e consuntivo non comprende una commessa che, al momento dell'assegnazione dei target, era ad un livello avanzato di definizione

▪ **Componente variabile di lungo periodo relativa al Piano LTI 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 prevede una *pay opportunity* pari al 100% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, al 120% nel caso di prestazioni di *over performance*, al 40% nel caso di prestazioni di *under performance*, con riferimento ai seguenti obiettivi:

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

Il Piano LTI 2020-2022 prevede, inoltre, un correttivo basato su un obiettivo di sostenibilità, con possibili effetti in negativo ovvero in positivo sul bonus erogabile di impatto massimo del ±10%.

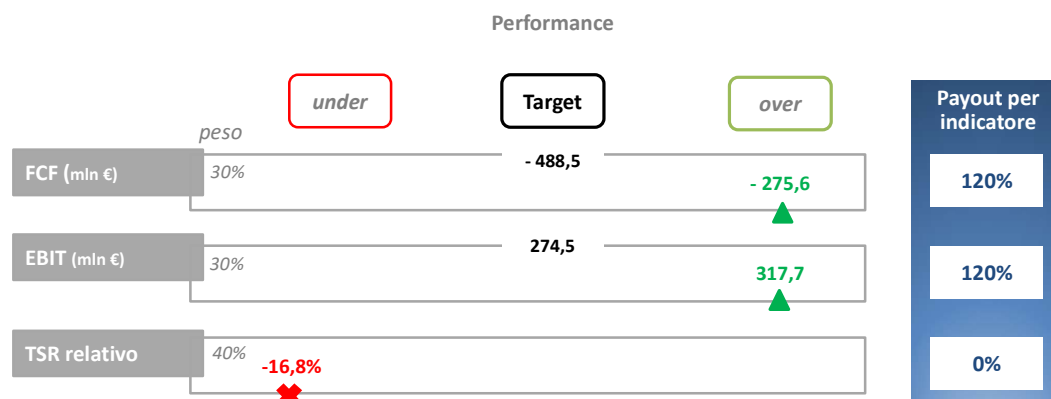
Il primo ciclo del Piano LTI 2020-2022, relativo al periodo di vesting 2020-2022 conclusosi al 31 dicembre 2022, prevede l'assegnazione all'Amministratore Delegato Ing. Paolo Simioni di un numero di 117.827 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi target, ovvero di un numero di 141.392 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *over performance*, ovvero di un numero di 47.131 azioni nel caso vengano raggiunte le condizioni di *under performance*.

In data 15 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione del primo ciclo di vesting del Piano LTI 2020-2022, verificando il raggiungimento degli obiettivi relativi all'EBIT ed al Free Cash Flow in *over performance* ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo al Total Shareholder Return, a fronte di un valore medio del TSR di ENAV nel triennio pari a -16,8%; il tutto, dunque, con diritto dell'Amministratore Delegato all'assegnazione di n. 84.835 azioni⁷.

⁶ Il Documento Informativo relativo a tale piano, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e 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.

⁷ La determinazione del numero delle azioni per l'assegnazione è stata effettuata, in linea con quanto previsto dal Piano LTI 2020-2022 e dal relativo regolamento attuativo, sulla base del prezzo medio registrato dal titolo nei 30 gg. antecedenti la data di assegnazione

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione degli indicatori economico finanziari relativi all'LTI dell'Amministratore Delegato per il primo ciclo di vesting 2020-2022 del Piano LTI 2020-2022.



Per quanto concerne gli obbiettivi non finanziari del primo periodo di vesting del Piano LTI 2020-2022, aventi un impatto massimo sull'incentivo azionario del $\pm 10\%$ rispetto ai valori risultanti dalla consuntivazione degli obbiettivi finanziari, questi fanno riferimento (i) al conseguimento della certificazione di azienda "carbon neutral" nonché (i) alla realizzazione di alcuni investimenti che consentano di ridurre le emissioni attraverso interventi diretti sulle fonti emittenti, raggruppati in due cluster e relativi, in particolare, a) quanto al primo cluster: al Relamping dell'impianto di illuminazioni interne a led presso le sedi di ACC Padova, ACC Roma e Sede Centrale - Via Salaria; all'autoproduzione con impianto fotovoltaico presso RADAR Masseria (33kw), Lampedusa (37kw), Genova (17kw), Catania (20kw), Napoli (75kw); ed all'impianto di condizionamento dell'ACC Roma; e b) quanto al secondo cluster, alla messa in esercizio del trigeneratore presso l'ACC Roma.

Avuto riguardo a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha verificato, a) quanto al cluster 1, il raggiungimento degli obiettivi relativi all'autoproduzione ed all'impianto di condizionamento dell'ACC Roma, ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo al relamping presso la sede centrale; e b) quanto al cluster 2, il raggiungimento dell'obiettivo relativo alla messa in esercizio del trigeneratore presso l'ACC Roma.

Alla luce di quanto precede, e tenuto conto delle previsioni del Regolamento LTI di attuazione del Piano LTI 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo di carbon neutrality, ha verificato il diritto dei Beneficiari del primo ciclo del Piano LTI 2020-2022 di un ulteriore 5% di azioni, pari a 4.242, a favore dell'Amministratore Delegato per un totale complessivo di 91.656 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di dividend equivalent⁸.

Per quanto concerne, in particolare, l'obiettivo cancello relativo alla carbon neutrality, tale raggiungimento, ed il correlativo diritto all'assegnazione di cui sopra, verrà in essere a valle dell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità 2022 e Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016, e del rilascio della relativa *limited assurance* da parte della società di revisione EY S.p.A., e del correlativo annullamento di idoneo numero di crediti di carbonio già acquistati dalla Società.

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2023, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

⁸ Il dividend equivalent è riferito esclusivamente all'anno del triennio del ciclo di vesting laddove riconosciuto.

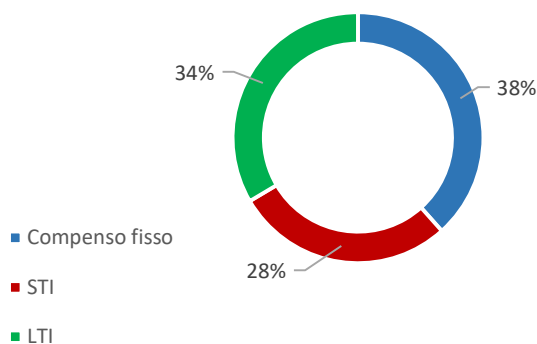
In data 18 ottobre 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del terzo ciclo del Piano LTI 2020-2022, relativo al periodo di vesting 2022-2024. L'assegnazione delle azioni per tale terzo ciclo di vesting del Piano LTI 2020-2022 avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024 e darà diritto all'Amministratore Delegato all'assegnazione di un numero di 116.916 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero di un numero di 140.299 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore di *over performance* ovvero ancora di un numero di 46.766 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore di *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

Nella tavola che segue si evidenzia il Pay Mix dell'Amministratore Delegato Paolo Simioni con riferimento all'esercizio 2022. Il risultato evidenzia una ripartizione delle componenti retributive in linea con i valori target, con prevalente peso della retribuzione variabile. Il valore negativo rilevato sul TSR impatta nel bilanciamento fra incentivazione di breve e lungo termine rispetto a quanto previsto a target.



1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2022 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Avv. Francesca Isgrò, nominata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2022 non è stata legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è risultata composta unicamente da componenti fisse.

In particolare, il compenso corrisposto all'Avv. Isgrò nel corso dell'esercizio 2022 è stato composto;

- (i) dal compenso fisso di euro 50.000 annui lordi, determinato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020 per la carica di Presidente; e
- (ii) dal compenso fisso euro di 100.000 annui lordi, 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 alle deleghe non esecutive conferite al Presidente con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Non sono previsti trattamenti di *severance* in caso di cessazione dalla carica del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Gli importi effettivamente corrisposti all'avv. Isgrò nel corso dell'esercizio 2022 sono riportati nella tabella 1.

1.3. Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2022, 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, tutti nominati 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.

Il compenso corrisposto ai consiglieri nel corso dell'esercizio 2022 per la carica di Amministratore di ENAV è stato pari ad euro 30.000 annui lordi, per come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., dall'Assemblea degli Azionisti del 21 maggio 2020. A tale compenso si aggiunge poi quello relativo alla partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai comitati endoconsiliari, di cui al successivo paragrafo 1.4.

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2022 sono riportati nella tabella 1.

1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Gli Amministratori non esecutivi di ENAV percepiscono poi un compenso aggiuntivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma ed in linea con la politica di remunerazione, per la loro partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

Nel corso dell'esercizio 2022, tali compensi sono stati riconosciuti per come segue:

- (i) per il Comitato Remunerazioni e Nomine, 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, euro 25.000 lordi annui al Presidente ed euro 20.000 annui lordi agli altri componenti;
- (iii) per il Comitato Sostenibilità, euro 20.000 lordi annui al Presidente ed euro 15.000 annui lordi agli altri componenti;

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2022 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 Officer⁹, 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 DRS. Di seguito l'illustrazione a livello aggregato di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione nel corso dell'esercizio 2022 dei predetti DRS.

▪ Componente fissa

costituita dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai DRS, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, per un valore complessivo pari a euro 930.662 annui lordi.

▪ Componente variabile STI

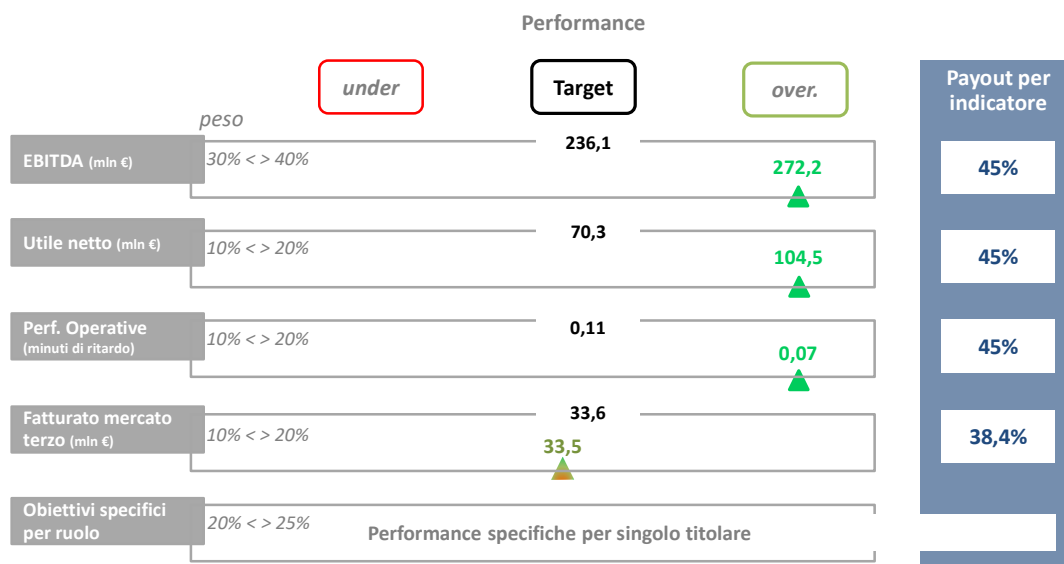
una parte significativa della remunerazione dei DRS è stata legata al raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale come definiti per l'Amministratore Delegato nonché ad obiettivi individuali correlati al ruolo ed agli stessi assegnati dall'Amministratore Delegato.

Nel corso dell'esercizio 2022, i DRS 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.

⁹ Alla data della presente Relazione, il Chief Financial Officer non riveste il ruolo di componente del consiglio di amministrazione di società controllate. Egli ha peraltro rivestito il ruolo di amministratore non esecutivo nella controllata Techno Sky s.r.l. nel corso dell'esercizio 2022 e fino al 22 settembre 2022.

L'incentivo maturato, pari a complessivi euro 392.732, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2023, coerentemente con la consuntivazione degli obiettivi di performance aziendale previsti per l'Amministratore Delegato, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 da parte dell'Assemblea 2023.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione del STI relativo all'anno 2022 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



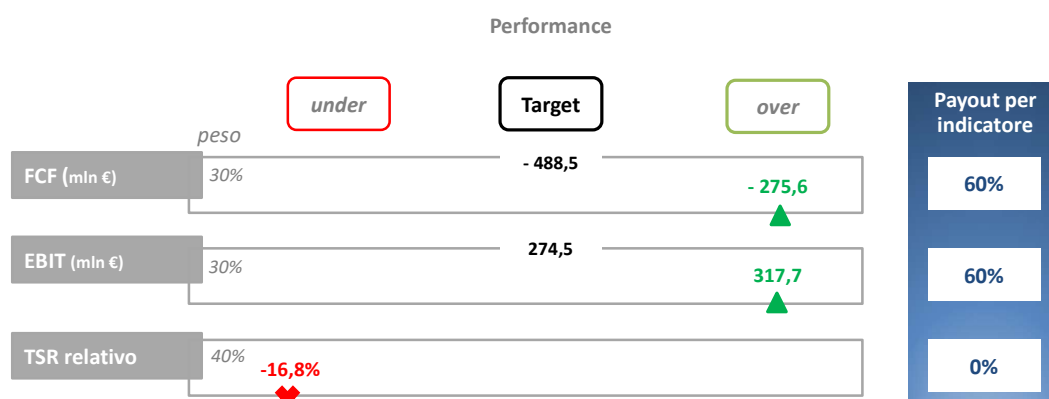
▪ **Componente variabile LTI**

I predetti DRS sono inoltre beneficiari di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2020-2022¹⁰ e del relativo regolamento attuativo che prevede una *pay opportunity* pari al 50% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, pari al 60% nel caso di prestazioni di *over performance*, pari al 20% nel caso di prestazioni di *under performance*, con riferimento agli obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato.

Con riferimento al primo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022, relativo al triennio 2020-2022 conclusosi al 31 dicembre 2022, in data 15 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di lungo termine, verificando il raggiungimento degli obiettivi relativi all'EBIT ed al Free Cash Flow in *over performance* e il mancato raggiungimento dell'obiettivo di Total Shareholder Return, a fronte di un valore medio del TSR ENAV nel triennio pari a -16,8%, con diritto dei DRS all'assegnazione di n. 89.541 azioni complessive.

¹⁰ Il Documento Informativo di tale Piano LTI 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e 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.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione degli indicatori economico finanziari relativi all'LTI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativamente al primo ciclo di vesting 2020-2022 del Piano LTI 2020-2022.



Per quanto concerne gli obbiettivi non finanziari del primo periodo di vesting del Piano LTI 2020-2022, aventi un impatto massimo sull'incentivo azionario del $\pm 10\%$ rispetto ai valori risultanti dalla consuntivazione degli obbiettivi finanziari, questi fanno riferimento (i) al conseguimento della certificazione di azienda "carbon neutral" nonché (i) alla realizzazione di alcuni investimenti che consentano di ridurre le emissioni attraverso interventi diretti sulle fonti emittenti, raggruppati in due cluster e relativi, in particolare, a) quanto al primo cluster: al Relamping dell'impianto di illuminazioni interne a led presso le sedi di ACC Padova, ACC Roma e Sede Centrale - Via Salaria; all'autoproduzione con impianto fotovoltaico presso RADAR Masseria (33kw), Lampedusa (37kw), Genova (17kw), Catania (20kw), Napoli (75kw); ed all'impianto di condizionamento dell'ACC Roma; e b) quanto al secondo cluster, alla messa in esercizio del trigeneratore presso l'ACC Roma.

Avuto riguardo a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha verificato, a) quanto al cluster 1, il raggiungimento degli obiettivi relativi all'autoproduzione ed all'impianto di condizionamento dell'ACC Roma, ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo al relamping presso la sede centrale; e b) quanto al cluster 2, il raggiungimento dell'obiettivo relativo alla messa in esercizio del trigeneratore presso l'ACC Roma.

Alla luce di quanto precede, e tenuto conto delle previsioni del Regolamento LTI di attuazione del Piano LTI 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo di carbon neutrality, ha verificato il diritto dei Beneficiari del primo ciclo del Piano LTI 2020-2022 di un ulteriore 5% di azioni, pari a 4.477, a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche per un totale complessivo di 96.740 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di dividend equivalent.¹¹

Per quanto concerne, in particolare, l'obiettivo cancello relativo alla carbon neutrality, tale raggiungimento, ed il correlativo diritto all'assegnazione di cui sopra, verrà in essere a valle dell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità 2022 e Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016, e del rilascio della relativa *limited assurance* da parte della società di revisione EY S.p.A., e del correlativo annullamento di idoneo numero di crediti di carbonio già acquistati dalla Società.

¹¹ Il dividend equivalent è riferito esclusivamente all'anno del triennio del ciclo di vesting laddove riconosciuto.

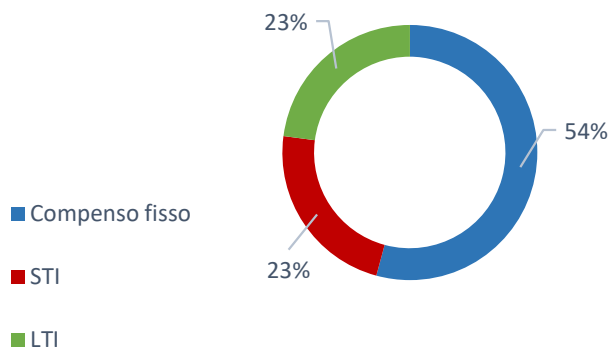
L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2023, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

In data 18 ottobre 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato il lancio del terzo ciclo del Piano LTI 2020-2022, ossia quello 2022-2024. L'assegnazione delle azioni per il terzo ciclo di attribuzione relativo al triennio 2022-2024 avverrà al termine del relativo periodo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024 e darà diritto ai DRS all'assegnazione di un numero di 123.858 azioni nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore *target*, ovvero un numero di 148.630 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore *over performance*, ovvero un numero di 49.543 azioni nel caso vengano raggiunti tutti gli obiettivi al valore *under performance*.

- **Benefici non monetari:** i DRS hanno usufruito, in linea con la politica di remunerazione, dei seguenti 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.

Gli importi effettivamente corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2022 sono riportati nella tabella 1.

- **Pay mix**



3. Pay ratio

Si riporta di seguito la Pay Ratio relativa alla remunerazione annua lorda complessiva percepita nel corso del 2022 dall'Amministratore Delegato in rapporto con la mediana della remunerazione annua lorda complessiva dei dipendenti di ENAV, parametrata a tempo pieno.

	2021	2022	2022 vs 2021
Ricavi totali *	836,6	944,3	13%
EBITDA *	222,4	272,2	22%
AD	1.126.282	1.147.874	2%
Dipendenti Gruppo Retribuzione totale mediana	71.521	75.548	6%
Pay Ratio AD vs Dipendenti Gruppo	16	15	

* 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.

Per quanto attiene l'anno 2021, al fine di poter rendere confrontabile il dato, la componente LTI relativa al ciclo di vesting 2019-2021 del Piano LTI 2020-2022 è stata valorizzata ad intero ciclo (36 mensilità) sulla base del valore registrato all'assegnazione dei titoli avvenuta nel corso del 2022, la valorizzazione dell'LTI relativo al ciclo 2020-2022 è stimata sulla base del prezzo medio del titolo registrato nel primo bimestre 2023, come indicato nell'allegata tabella 3A.

La retribuzione mediana dei dipendenti comprende la retribuzione fissa e variabile di competenza degli anni di riferimento, ritenuta confrontabile in termini di logiche retributive, la variazione è conseguente all'incremento retributivo legato al rinnovo contrattuale avvenuto nel corso del 2022.

4. Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2022, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- per il periodo dal 1^a gennaio 2022 al 3 giugno 2022: Dario Righetti, con funzioni di Presidente, Franca Brusco e Pierumberto Spanò, con funzioni di sindaco effettivo, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019 che ha inoltre fissato in euro 40.000 annui lordi il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale e in euro 25.000 il compenso per la carica di Sindaco;
- per il periodo dal 3 giugno 2022 al 31 dicembre 2022: Dario Righetti, con funzioni di Presidente, Valeria Maria Scuteri e Giuseppe Mongiello, con funzioni di sindaco effettivo, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 3 giugno 2022 che ha inoltre confermato in euro 40.000 annui lordi il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale e in euro 25.000 il compenso per la carica di Sindaco;

Gli importi agli stessi corrisposti nel corso dell'esercizio 2022 sono riportati nella tabella 1.

5. Altre figure manageriali

Un ristretto numero di altre figure manageriali sono, inoltre, beneficiarie di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2020-2022 e del relativo Regolamento Attuativo 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 primo ciclo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022, relativo al lancio 2020-2022, in data 15 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di lungo termine, verificando un *overperformance* sugli obiettivi relativi all'EBIT ed al Free Cash Flow e il mancato raggiungimento dell'obiettivo di Total Shareholder Return (valore medio del TSR ENAV nel triennio pari a -16,8%), con diritto all'assegnazione alle quattro figure manageriali beneficiarie di tale ciclo di n. 44.908 azioni.

Per quanto concerne gli obiettivi non finanziari del primo periodo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022, aventi un impatto massimo sull'incentivo azionario del $\pm 10\%$ rispetto ai valori risultanti dalla consuntivazione degli obiettivi finanziari, questi fanno riferimento (i) al conseguimento della certificazione di azienda "carbon neutral" nonché (i) alla realizzazione di alcuni investimenti che consentano di ridurre le emissioni attraverso interventi diretti sulle fonti emittenti, raggruppati in due cluster e relativi, in particolare, a) quanto al primo cluster: al Relamping dell'impianto di illuminazioni interne a led presso le sedi di ACC Padova, ACC Roma e Sede Centrale - Via Salaria; all'autoproduzione con impianto fotovoltaico presso RADAR Masseria (33kw), Lampedusa (37kw), Genova (17kw), Catania (20kw), Napoli (75kw) ed all'impianto di condizionamento dell'ACC Roma; e b) quanto al secondo cluster, alla messa in esercizio del trigeneratore presso l'ACC Roma.

Avuto riguardo a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha verificato, a) quanto al cluster 1, il raggiungimento degli obiettivi relativi all'autoproduzione ed all'impianto di condizionamento dell'ACC Roma, ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo al relamping presso la sede centrale; e b) quanto al cluster 2, il raggiungimento dell'obiettivo relativo alla messa in esercizio del trigeneratore dell'ACC Roma.

Alla luce di quanto precede, e tenuto conto delle previsioni del Regolamento LTI di attuazione del Piano LTI 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo di carbon neutrality, ha verificato il diritto dei Beneficiari del primo ciclo del Piano LTI 2020-2022 di un ulteriore 5% di azioni, pari a 2.245, per un totale complessivo di 48.519 azioni, comprensive di quante spettanti a titolo di dividend equivalent.¹²

Per quanto concerne, in particolare, l'obiettivo cancello relativo alla carbon neutrality, tale raggiungimento, ed il correlativo diritto all'assegnazione di cui sopra, verrà in essere a valle dell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità 2022 e Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016, e del rilascio della relativa *limited assurance* da parte della società di revisione EY S.p.A., e del correlativo annullamento di idoneo numero di crediti di carbonio già acquistati dalla Società.

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2023, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

¹² Il dividend equivalent è riferito esclusivamente all'anno del triennio del ciclo di *vesting* laddove riconosciuto.

Con riferimento al terzo ciclo di Piano LTI 2020-2022, relativo al lancio 2022-2024, deliberato in data 18 ottobre 2022 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sono state individuate dall'Amministratore Delegato ulteriori sette figure manageriali di gruppo beneficiarie dell'incentivo di lungo termine. L'assegnazione delle azioni per il terzo ciclo di attribuzione avverrà, come già anticipato, al termine del relativo ciclo di *vesting* ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024, 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 101.011 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore *target*, ovvero di 129.871 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore *over performance* o 43.290 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 2020-2022 prevede, in caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro dei beneficiari in ipotesi di *good leaver*, il diritto alla percezione di 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.

Per quanto riguarda i DRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse, trovano applicazione le condizioni previste nella contrattazione collettiva di riferimento, ivi inclusi eventuali accordi perfezionati con riferimento all'istituto dell'art.4, commi 1-ter, Legge n.92 del 28 giugno 2012 e ss.mm. e ii.

7. Deroche alla politica di Remunerazione ed eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)

Nel corso del 2022, non è stata esercitata la facoltà di deroga alla politica di Remunerazione né sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

* * * * *

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 DRS, corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2022.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità strategica nel corso dell'esercizio 2022

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7		8
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)	1/1/2022 - 31/12/2022	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	1/1/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)		€ 324.156 (11a)		€ 77.211 (12)		€ 431.367	€ 108.284 (13)		
				€ 410.000 (2)						€ 410.000	€ 119.895 (14)		
											€ 113.916 (15)		
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -			
(III) Totale				€ 440.000	€ -	€ 324.156	€ -	€ 77.211	€ -	€ 841.367	€ 342.094		€ -
Angela Stefania Bergantino	Consigliere, Componente Comitato Sostenibilità	1/1/2022 - 31/12/2022	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	1/1/2022 - 31/12/2022	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	1/1/2022 - 31/12/2022	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	1/1/2022 - 31/12/2022	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	€ -		€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7		8
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	1/1/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 20.000 (5b)					€ 50.000			
(II) Compensi in società controllate e collegate													
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -
Carlo Paris	Consigliere, Presidente Comitato Sostenibilità	1/1/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 20.000 (6a)					€ 50.000			
(II) Compensi in società controllate e collegate													
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -
Antonio Santi	Consigliere, Presidente CCRPC, Componente CRN	1/1/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (3a)	€ 25.000 (5a) € 20.000 (4b)					€ 55.000 € 20.000			
(II) Compensi in società controllate e collegate													
(III) Totale				€ 30.000	€ 45.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -
Dario Righetti	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 (3b)						€ 40.000			
(II) Compensi in società controllate e collegate													
(III) Totale				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -
Franca Brusco	Sindaco Effettivo	1/1/2022 - 3/6/2022	Assemblea approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.625 (3b)						€ 10.625			
(II) Compensi in società controllate e collegate				€ 5.900 (3c)						€ 5.900			
(III) Totale				€ 16.525	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.525	€ -	€ -	€ -
Pierumberto Spanò	Sindaco effettivo	1/1/2022 - 3/6/2022	Assemblea approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.625 (3b)						€ 10.625			
(II) Compensi in società controllate e collegate													
(III) Totale				€ 10.625	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.625	€ -	€ -	€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7		8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity		Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giuseppe Mongiello	Sindaco Effettivo	3/6/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 14.444	(3b)					€ 14.444			
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -			
(III) Totale				€ 14.444	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.444	€ -	€ -	€ -
Valeria Maria Scuteri	Sindaco effettivo	3/6/2022 - 31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 14.444	(3b)					€ 14.444			
(II) Compensi in società controllate e collegate										€ -			
(III) Totale				€ 14.444	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.444	€ -	€ -	€ -
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Chief HRC SO, Chief FO, Chief OO, Chief TO	1/1/2022 - 31/12/2022	-										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 930.662	(7)	€ 392.732	(11b)	€ 101.035	(12)	€ 1.424.429	€ 114.288	(13)	
											€ 126.544	(14)	
											€ 120.679	(15)	
(II) Compensi in società controllate e collegate				€ 7.278	(8a)					€ 7.278			
				€ 15.000	(9a)					€ 15.000			
				€ 120.000	(9b)					€ 120.000			
				€ 10.000	(10a)					€ 10.000			
				€ -	(10b)					€ -			
(III) Totale				€ 1.082.940	€ -	€ 392.732	€ -	€ 101.035	€ -	€ 1.576.707	€ 361.511	€ -	€ -

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, riconosciuto pro rata temporis dal 1/1/2022 al 28/4/2022
- (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
- (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 Financial Officer* in ragione della carica di membro del Consiglio di Amministrazione della società controllata Techno Sky ex art. 2389 c 1 del C.C., riconosciuto pro rata temporis dal 1/1/2022 al 22/9/2022, interamente riversato a ENAV
- (9a) Compenso spettante al *Chief Technology Officer* in ragione della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata IDS AirNav ex art. 2389 c 1 del C.C., interamente riversato a ENAV
- (9b) Compenso spettante al *Chief Technology Officer* in ragione della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata IDS AirNav ex art. 2389 c 3 del C.C., interamente riversato a ENAV
- (10a) 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 riversato a ENAV
- (10b) 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
- (11a) STI 2022 : compenso variabile di breve termine commisurato agli obiettivi di performance societari raggiunti.
- (11b) STI 2022 : compenso variabile di breve termine commisurato agli obiettivi di performance societari e individuali raggiunti.
- (12) Previdenza complementare, automobile concessa ad uso promiscuo e relativa carta carburante, polizze assicurative e coperture sanitarie
- (13) Valutazione della quota 2022 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 2022 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
- (15) Valutazione della quota 2022 del ciclo 2022-2024 del Piano di Performance Share 2020-2022, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target

Roma, 15 marzo 2023

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

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								-	91.656	383.718	108.284
		ciclo 2021-2023 Piano LTI 2020-2022 delibera 11/11/2021	n. 110.207 azioni di ENAV S.p.A.	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2023									119.895
		ciclo 2022-2024 Piano LTI 2020-2022 delibera 18/10/2022			n. 116.916 azioni di ENAV S.p.A.	341.747	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2024	18/10/2022	3,7634				113.916
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020								-	96.740	405.002	114.288
		ciclo 2021-2023 Piano LTI 2020-2022 delibera 11/11/2021	n. 116.319 azioni di ENAV S.p.A.	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2023									126.544
		ciclo 2022-2024 Piano LTI 2020-2022 delibera 18/10/2022			n. 123.858 azioni di ENAV S.p.A.	362.038	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2024	18/10/2022	3,7634				120.679
Altri Dirigenti di Gruppo		ciclo 2020-2022 Piano LTI 2020-2022 delibera 22/12/2020								-	48.519	203.125	53.500
		ciclo 2021-2023 Piano LTI 2020-2022 delibera 11/11/2021	n. 78.996 azioni di ENAV S.p.A.	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2023									85.941
		ciclo 2022-2024 Piano LTI 2020-2022 delibera 18/10/2022			n. 101.011 azioni di ENAV S.p.A.	295.254	Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2024	18/10/2022	3,7634				98.418

(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 bimestre gennaio-febbraio 2023

(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.

Nome e Cognome	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022
Francesca Isgrò	ENAV	-	-	-	-
Paolo Simioni	ENAV	-	-	-	-
Angela Stefania Bergantino	ENAV	-	-	-	-
Laura Cavallo	ENAV	-	-	-	-
Giuseppe Lorubio	ENAV	-	-	-	-
Fabiola Mascardi	ENAV	-	-	-	-
Fabio Pammolli	ENAV	-	-	-	-
Carlo Paris	ENAV	-	-	-	-
Antonio Santi	ENAV	-	-	-	-
Dario Righetti	ENAV	-	-	-	-
Franca Brusco	ENAV	-	-	-	-
Pierumberto Spanò	ENAV	-	-	-	-
Giuseppe Mongiello	ENAV	-	-	-	-
Valeria Maria Scuteri	ENAV	-	-	-	-

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

Carica	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	152.526	87.638	20.000	220.164

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