**RELAZIONE DEL**

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

**PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER**

**DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ENAV S.P.A.**
**IN DATA 30 MARZO 2026**

**WWW.ENAV.IT**

Sommario

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI ..... 4

EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE..... 7

**Riferimenti di mercato.....10**

**Le novità della Politica di remunerazione 2026.....11**

**Engagement degli Azionisti e analisi dei risultati del voto assembleare.....13**

PREMESSA ..... 15

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE..... 16

**1. Governance del processo di definizione della Politica di remunerazione.....16**

**2. La Politica di Remunerazione .....21**

**3. Politica di remunerazione dei soggetti per i quali è richiesta disclosure .....23**

**Il Presidente .....23**

**L'Amministratore Delegato .....23**

**Gli Amministratori non esecutivi .....24**

**I Dirigenti con responsabilità strategiche.....25**

**I componenti del Collegio Sindacale .....26**

**4. Altri benefit.....26**

**5. Componenti variabili della remunerazione .....27**

i. **INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE – STI**..... 28

ii. **INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE - LTI** ..... 31

**6. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo .....34**

**7. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e altri benefici non monetari .....35**

**8. Circostanze, limiti e ipotesi di deroga alla politica di remunerazione.....35**

SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2025 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE ..... 37

**PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE** ..... **37**

**1. Consiglio di Amministrazione** ..... **37**

*1.1.* Amministratore Delegato ..... 37

*1.2.* Presidente del Consiglio di Amministrazione ..... 42

*1.3.* Altri componenti del Consiglio di Amministrazione ..... 42

*1.4.* Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione ..... 43

**2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche** ..... **43**

**3. Pay ratio** ..... **47**

**4. Collegio Sindacale** ..... **47**

**5. Altre figure manageriali** ..... **48**

**6. Trattamenti per la cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro** ..... **49**

**7. Deroghe alla politica di Remunerazione ed eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)** ..... **49**

SECONDA PARTE - TABELLE ..... 50

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) ..... 55

INDICE ANALITICO PER TEMI ..... 57

GLOSSARIO ..... 59

# LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

*Signore e Signori Azionisti,*

*In qualità di Presidente del Comitato Relazioni, sono lieta di presentare la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025 di ENAV. Il documento segna un punto di chiusura per la consiliatura in corso, avendo lavorato in questi anni per affinare le politiche retributive, perché queste riflettano le priorità strategiche della Società – sempre focalizzate su efficienza operativa, sostenibilità e creazione di valore – con l'obiettivo di garantire un servizio essenziale per la mobilità aerea del Paese.*

*Anche per quest'anno, la politica in materia di remunerazione mira a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e tattici del Gruppo, continuando inoltre a rappresentare uno strumento per attrarre, motivare e trattenere le figure altamente qualificate che qualificano questo settore, e che sono fondamentali per il successo di ENAV sul lungo periodo.*

*Per queste ragioni, la Società ha lavorato, in particolare, sul nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028 – di cui viene data ampia trattazione nella prima sezione della presente Relazione – ragionando in particolare sulle figure e sulle leve che contribuiscono al raggiungimento dei risultati di medio-lungo termine di ENAV, e alle modalità per catturare e riconoscere il valore creato, sia in termini di risultati economico-finanziari, che di sostenibilità.*

*In generale, la politica si pone in sostanziale continuità con quella dell'anno precedente, confermando la scelta del differimento di una parte di esso in strumenti finanziari, e il conseguente condizionamento dell'erogazione a ulteriori obiettivi di performance che possano fare variare il valore finale riconosciuto. I ragionamenti che hanno portato alla conferma o alla revisione nella struttura degli strumenti retributivi hanno tenuto in conto le analisi di benchmark condotte, i feedback ricevuti da Proxy Advisor e i riscontri positivi da parte degli Azionisti e degli Investitori Istituzionali, nonché l'annuale lettera del Presidente del Comitato di Corporate Governance. ENAV ha mantenuto pertanto le logiche generali di incentivazione e di individuazione di obiettivi strategici, ragionando in particolare per il 2026 sull'individuazione di obiettivi che possano valutare il successo in raffronto a dei peer che sottolineano l'unicità di ENAV nel mercato italiano. Con uno sguardo attento e continuo al mercato ENAV promuove la propria crescita tenendo presente le evoluzioni in atto e la rilevanza delle politiche retributive per le finalità che il Gruppo si è prefissato.*

*Colgo l'occasione per ringraziare ancora una volta i colleghi e le colleghe del Consiglio, nonché i membri del Comitato e il Collegio Sindacale per l'impegno profuso, e vi invito a esprimere un parere vincolante sulla prima*

*sezione, relativa alla politica di remunerazione 2026 per i componenti dell'organo amministrativo, di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategica, e un voto consultivo sulla seconda sezione, in merito ai compensi corrisposti in relazione all'anno 2025.*

***La Presidente del Comitato Remunerazioni***

*Franca Brusco*

## Il Gruppo Enav in cifre

Il Gruppo Enav ha l'obiettivo di garantire sicurezza e puntualità a milioni di passeggeri che volano nei cieli italiani, contribuendo alla crescita del trasporto aereo nazionale ed europeo con efficienza e innovazione. La strategia di ENAV si fonda su alcuni principi fondamentali:

- **Eccellenza Tecnica e Operativa**: garantire eccellenza e miglioramento continuo nel livello di servizio offerto, assicurando l'allineamento con le best practices internazionali nonché il posizionamento di ENAV quale leader tecnologico di settore;
- **Innovazione Tecnologica e Sostenibilità**: promuovere l'innovazione tecnologica come motore di sostenibilità, per mezzo di soluzioni digitali e tecnologiche che favoriscano la decarbonizzazione e l'evoluzione del settore verso il Net Zero;
- **Valorizzazione degli asset e delle competenze distintive del Gruppo**: valutare l'ingresso in nuovi business e geografie che consentano di valorizzare appieno gli asset ed il know-how dell'azienda confermando ulteriormente il ruolo di punto di riferimento globale nel settore aviation;

Questi pilastri della strategia sono supportati da elementi trasversali legati a:

- **Evoluzione Organizzativa:** per adattarsi alle nuove sfide derivanti dall'evoluzione del quadro normativo e dalla trasformazione/rivoluzione digitale;
- **Valorizzazione del Capitale umano:** mettere il capitale umano al centro della strategia, promuovendo una crescita coerente, integrando e potenziando nuove competenze, con particolare focus su abilità digitali e pensiero innovativo.

### Persone ed efficienza

**4.467** dipendenti

**45** torri controllo e **4** centri controllo area

**732.800** Kmq di spazio

**2,4** Mln di picco voli gestiti in un anno

### Performance di Gruppo 2025 e valore generato

EBITDA
**252,7Mln**

UTILE NETTO
**93,1 Mln**

FREE CASH FLOW
**263,7 Mln**

TSR
**22,46%**

# Executive Summary della Politica di Remunerazione

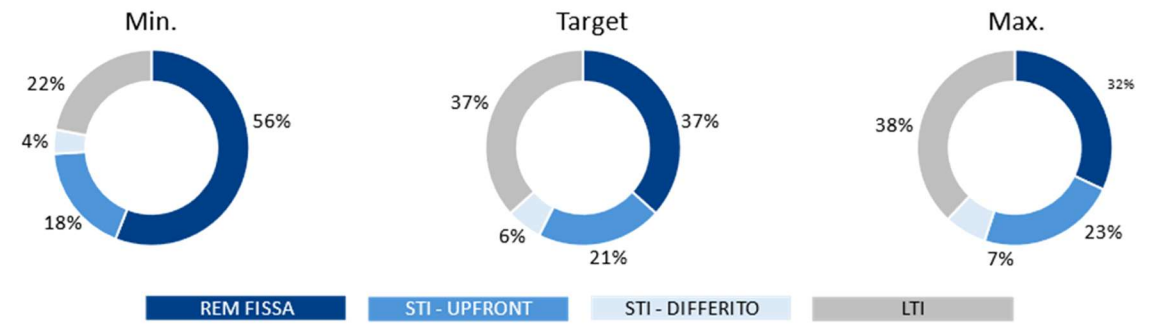
| QUADRO DI SINTESI DELLE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL 2025 | | |
|---|---|---|
| **Componente** | **Finalità e Caratteristiche** | **Valori** |
| **Remunerazione fissa** | Valorizza le competenze, l'esperienza, le responsabilità correlate al ruolo/incarico. La Società monitora costantemente le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.<br><br>Non è soggetta a condizioni di performance. | **Presidente - compenso pari a € 150.000**, di cui:<br>• € 50.000 (ex art. 2389 comma 1 c.c.)<br>• € 100.000 (ex art. 2389 comma 3 c.c.)<br><br>**AD - compenso pari a € 440.000** di cui:<br>• € 30.000 (ex art. 2389 comma 1 c.c.)<br>• € 410.000 (ex art. 2389 comma 3 c.c.)<br><br>**DRS**: commisurata al ruolo ricoperto, all'esperienza, alle competenze e ai relativi benchmark di mercato |
| **Remunerazione variabile di breve termine (STI)** | Orienta 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.<br><br>Intende inoltre promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un importante focus sulla sostenibilità nel medio-lungo termine, attraverso uno specifico meccanismo di differimento e di collegamento con il valore della Società. L'STI è articolato in due componenti:<br>- una quota annuale monetaria erogata up-front;<br>- una quota di medio termine differita nel tempo, riconosciuta sotto forma di diritti, collegata a specifiche performance. | Incentivo complessivamente maturabile (in percentuale della Remunerazione Fissa):<br><br>**AD**<br>• Min.: 40%<br>• target: 70%<br>• Max.: 90%<br>**DRS**<br>• Min.: 20%<br>• Target: 50%<br>• Max.: 60%<br>Nessun incentivo è riconoscibile per performance inferiore alla soglia (gate) |
| **Remunerazione variabile di breve termine (STI) – Quota up-front STI 2026** | **Indicatori di performance per AD (peso)**:<br>• EBITDA di Gruppo (40%)<br>• Utile netto di Gruppo (20%)<br>• Performance operative sui ritardi (min. medi di ritardo di rotta per cause imputabili ad Enav) (25%)<br>• ESG - Assessment ed action plan disabilità (8%)<br>• ESG - Potenziamento della Maturità Carbonica dei Fornitori ENAV (7%)<br><br>**Indicatori di performance per DRS (range peso)**:<br>• EBITDA di Gruppo (30%-40%)<br>• Utile netto di Gruppo (15%-20%)<br>• Performance operative sui ritardi (min. medi di ritardo di rotta) (20%-30%)<br>• Obiettivi Individuali per ruolo con focus su Piano Industriale (10%-35%)<br><br>**Curva di performance** per Ebitda, Utile netto, Performance operative**:**<br>• Min.: 95%<br>• Target: 100%<br>• Max.: 112%<br>Per performance inferiori al minimo l'obiettivo non determina alcun payout. | **AD e DRS**<br>80% del valore dell'incentivazione variabile di breve termine riconosciuta in sede di consuntivazione |

| | | |
|---|---|---|
| **Remunerazione variabile di breve termine (STI) – Quota differita (STI 2025 e STI 2026)** | Rafforza l'allineamento tra gli interessi del management e degli azionisti attraverso il differimento su un orizzonte biennale del **20%** dell'incentivo di breve termine.<br>L'incentivo differito è soggetto ad ulteriore condizione di performance e attribuzione dei diritti dopo 12 mesi dalla data di maturazione, con riconoscimento di eventuali ulteriori azioni a titolo di dividend equivalent.<br><br>**STI 2025:** Digital academy - rilascio in esercizio della piattaforma per l'erogazione dei corsi e avvio dei primi contenuti formativi.<br>Per tale obiettivo non è previsto il raggiungimento di performance intermedie tra i livelli minimo, target e massimo.<br><br>**STI 2026:** completamento, entro il 31/12/2027, di progettualità previste da Piano Industriale | Per la quota differita vengono riconosciuti i seguenti livelli di incentivazione calcolati rispetto al numero di diritti maturati, determinati in fase di consuntivazione dell'indicatore biennale di performance:<br><br>**AD e DRS:**<br>• Inferiore al Min.: 30%<br>• Min.: 90%<br>• Target: 110%<br>• Max.: 125% |
| **Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)** | Intende promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli Stakeholder e il raggiungimento di risultati economici del Gruppo, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.<br>Piano di Performance Share con *vesting period* triennale e assegnazione annuale di azioni, di cui il 50% soggette a lock-up biennale. Il Piano prevede l'assegnazione di eventuali ulteriori Azioni a titolo di dividend equivalent.<br>**Indicatori di performance (peso)**:<br>• EBIT cumulato (25%)<br>• FCF cumulato (25%)<br>• TSR relativo (40%)<br>• Indicatore ESG (10%)<br>**Curva di performance:**<br>a) EBIT e FCF:<br>• Min.: ≥ 95%<br>• Target: 100%<br>• Max.: 115%<br>b) il TSR deve essere positivo e la performance è misurata in relazione al posizionamento con il TSR del peer group di confronto<br>c) l'indicatore ESG è differente per ciclo di vesting e la misurazione dipende dal singolo obiettivo<br>Performance inferiori al minimo non determinano alcun payout | Incentivo complessivamente maturabile (in percentuale della Remunerazione Fissa):<br>**AD:**<br>• Min.: 40%<br>• Target 100%<br>• Max.: 120%<br>**DRS:**<br>• Min.: 20%<br>• Target: 50%<br>• Max.: 60%<br><br>Nessun incentivo è riconoscibile per performance inferiore alla soglia (gate) |
| **Altri compensi e benefit** | Finalizzati ad integrare il pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale, in linea con le policy e con il CCNL del personale Dirigente di ENAV, laddove applicabile. | **Per AD e DRS**:<br>– fondo di previdenza complementare<br>– copertura sanitaria<br>– 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.<br>– housing secondo policy<br>– autovettura a uso promiscuo<br><br>Per Presidente e AD, autovettura con autista. |

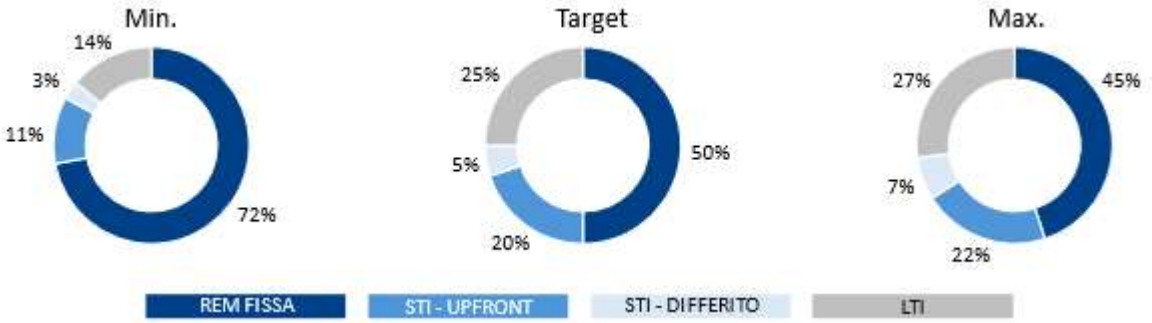
| | | |
|---|---|---|
| **Trattamenti e indennità di fine rapporto** | Se previsti dalla Società, nelle casistiche di mancato rinnovo o cessazione del rapporto di lavoro, definiscono in anticipo le indennità da corrispondere e le eventuali modalità di mantenimento dei diritti relativi ai sistemi incentivanti in corso. | **AD**:<br>• mancato rinnovo: STI *pro-rata temporis* e LTI *pro-rata temporis* secondo Regolamento<br>• cessazione anticipata mandato senza giusta causa: 2 annualità della remunerazione fissa più LTI *pro-rata temporis* più STI, sottoposto a valutazione del Consiglio di Amministrazione<br>**DRS**: alla data non sono previsti accordi di indennità di fine rapporto al di fuori delle previsioni della contrattazione collettiva. |
| **Clausole di Malus e Claw-back** | La Politica di Remunerazione prevede clausole di malus e claw-back | |
| **Altre Componenti** | Integrano il pacchetto retributivo in circostanze eccezionali individuate dalla Società, e laddove necessario, approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni. | **DRS:**<br>• Una tantum<br>• Welcome Bonus<br>• Patti di stabilità<br>• Patti di non concorrenza |

## Pay-mix per Amministratore Delegato e DRS

**Amministratore Delegato**




**Dirigenti con Responsabilità Strategica**




Per quanto attiene alle componenti basate su strumenti azionari, la valorizzazione è stata fatta al netto di un effetto prezzo della quota differita e del riconoscimento delle azioni a titolo di dividend equivalent.

## Riferimenti di mercato

Ai fini della determinazione della Politica di Remunerazione per il 2026, la Società ha tenuto conto, in continuità con i precedenti esercizi, delle migliori prassi di mercato e degli esiti di un'analisi di benchmark relativa al trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai compensi del Presidente del Cda, degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci.

Le analisi sono state condotte con il supporto di un *advisor* indipendente[1], rispetto a panel di aziende ritenute significative alla luce di specifici criteri di selezione:

| RUOLO | CRITERI DI SELEZIONE | PEER GROUP |
|---|---|---|
| ▪ AD<br>▪ Presidente del CdA[2]<br>▪ Amministratori non esecutivi<br>▪ Collegio sindacale | *Società italiane comparabili ad Enav in termini di:*<br>▪ ***Industry**: aziende operanti in settori affini (gestione reti/infrastrutture)*<br>▪ ***Dimensione**: società con dimensioni comparabili (Market cap, ricavi, N. dipendenti…)*<br>▪ ***Mercato**: società che operino in un mercato regolato*<br>▪ ***Governance**: società con struttura di governance comparabile (azionista pubblico a partecipazione rilevante)* | ▪ A2A<br>▪ ACEA<br>▪ Ascopiave<br>▪ Aeroporto Bologna<br>▪ Fiera Milano<br>▪ Fincantieri<br>▪ FNM<br>▪ Hera<br>▪ Inwit<br>▪ Iren<br>▪ Italgas<br>▪ Rai Way<br>▪ Snam<br>▪ Terna |
| *Dirigenti con Responsabilità Strategiche* | ***BANCA DATI DELOITTE***<br>*Ruoli di società italiane comparabili ad Enav per:*<br>▪ ***Industry**: aziende operanti in settori affini (gestione reti/infrastrutture)*<br>▪ ***Dimensione**: società con dimensioni comparabili (Market cap, ricavi, N. dipendenti…)* | |

[1] Deloitte Consulting S.r.l. S.B

[2] In virtù della natura non esecutiva del Presidente del CdA di ENAV sono stati considerati, ai fini del benchmark, solo i compensi ricevuti dai presidenti non esecutivi

## Le novità della Politica di remunerazione 2026

La politica di remunerazione 2026, definita in continuità rispetto a quella dell'anno precedente, ne riprendere l'impianto e viene aggiornata al fine di perseguire un costante miglioramento realizzato attraverso i) il recepimento delle raccomandazioni dei proxy advisor, degli investitori e del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance nonché ii) l'allineamento alle fonti normative applicabili e alle migliori prassi presenti sul mercato.

La principale novità riguarda la definizione del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine 2026-2028 che, a partire dai vincoli normativi e dalle linee guida di Proxy Advisor e Investitori Istituzionali, nonché dei benchmark di mercato, conferma le principali logiche di funzionamento e gli indicatori di performance, e introduce due novità afferenti l'obiettivo di TSR relativo:

- aggiornamento del peer group di riferimento, in ottica di ulteriore focalizzazione sul settore/industry di ENAV, principalmente attraverso l'eliminazione delle società con business model non pienamente confrontabile e l'introduzione di un indice di riferimento (Bloomberg World Transport Operation and Services - BBGI) composto da società quotate operanti nel settore dei trasporti a livello globale;
- conseguimento dell'obiettivo solo per posizionamenti del TSR di ENAV al di sopra della mediana del peer group di riferimento

come meglio illustrato nel paragrafo di riferimento nella presente relazione e nel Documento Informativo del nuovo piano, sottoposto ad approvazione specifica da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2026.

## Gli elementi di mitigazione del rischio all'interno della Politica di remunerazione 2026

Le politiche di remunerazione sono state definite nel rispetto di un adeguato profilo di rischio, garantendo un equilibrio tra incentivazione della performance e sostenibilità dei risultati.
In particolare, la remunerazione variabile è strettamente collegata al raggiungimento di obiettivi strategici che riflettono in modo concreto la reale performance di Enav, assicurando che il sistema di incentivazione sia coerente con la crescita e la solidità del business.
Attraverso ulteriori strumenti, la politica di remunerazione è stata definita al fine di promuovere una creazione di valore sostenibile, integrando principi di responsabilità su orizzonti temporali pluriennali.

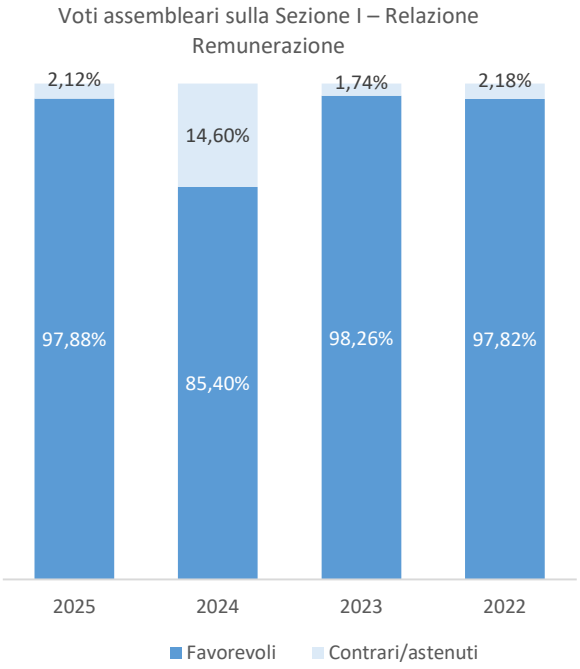
| ELEMENTI | STI | | LTI |
|---|---|---|---|
| | *Quota Up-front* | *Quota Differita* | |
| ***Scorecard KPI coerenti con gli obiettivi strategici di Enav*** | ✓ | ✓ | ✓ |
| ***Presenza di un massimale di pagamento*** | ✓ | ✓ | ✓ |
| ***Livelli soglia di performance per riconoscimento dell'importo*** | ✓ | | ✓ |
| ***Payout corrisposto in azioni*** | | ✓ | ✓ |
| ***Scorecard che integrano performance finanziarie e non finanziarie*** | ✓ | ✓ | ✓ |
| ***Differimento di una quota dell'incentivo soggetto a condizioni di performance*** | | ✓ | |
| ***Periodo di vesting pluriennale*** | | ✓ | ✓ |
| ***Lock-up/ differimento nell'assegnazione delle azioni*** | | ✓ | ✓ |
| ***Clausole di malus e/o claw-back*** | ✓ | ✓ | ✓ |

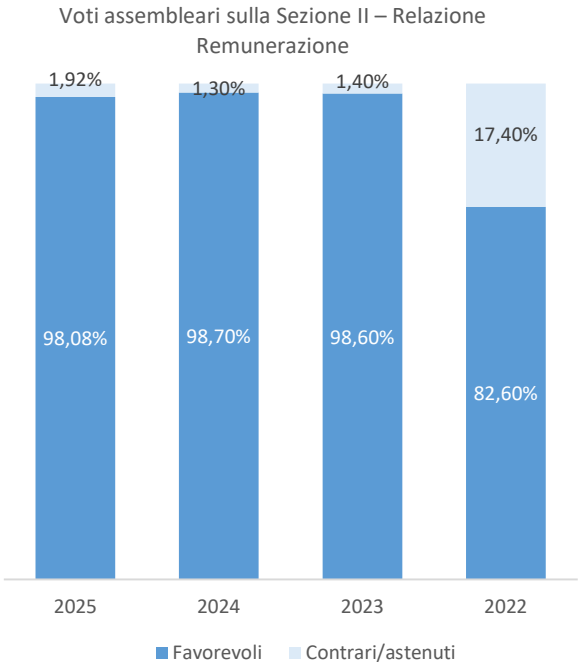
## Engagement degli Azionisti e analisi dei risultati del voto assembleare

In coerenza con la Raccomandazione n. 3 del Codice di Corporate Governance[3], ENAV valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali attraverso un'interazione continua e bilaterale che, nel corso del 2025, si è concretizzata in numerose 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 il 28 maggio 2025 ha espresso:

- un voto favorevole, di natura vincolante, sulla sezione I della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti con una percentuale di voti favorevoli pari al 97,9%;
- Un voto favorevole, di natura consultiva, sulla sezione II della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,1%




Per tenere in debita considerazione i suggerimenti ricevuti, sia durante gli incontri con la comunità finanziaria che a valle dell'Assemblea 2025, 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.

[3] Per maggiori dettagli sulla politica della Società per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli investitori istituzionali, si fa rinvio alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di cui all'art. 123-*bis* del TUF.

## Le persone e la sostenibilità al centro della strategia di remunerazione

Enav mira a diventare un punto di riferimento nello sviluppo sostenibile per l'intero settore del traffico aereo, collaborando con i propri stakeholder per perseguire le direttrici della sostenibilità in modo olistico e lanciare iniziative che contribuiscano al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. La politica di remunerazione 2026, ed in particolare i sistemi incentivanti, confermano quindi l'impegno assunto da Enav sulle tematiche di Sostenibilità, rafforzando ulteriormente il collegamento della remunerazione con obiettivi non finanziari ESG (Environmental, Social & Governance).

In particolare, l'impegno sulle tematiche ESG si riflette nei piani di incentivazione destinati all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, definendo:

- nel sistema di incentivazione di breve termine – quota up-front, un peso degli obiettivi ESG per l'Amministratore Delegato pari al 15%;
- nei cicli del sistema di incentivazione di lungo termine 2026-2028, un peso della componente ESG pari al 10%.

Inoltre, la Società, riconoscendo il ruolo chiave delle persone per il successo dell'impresa e per il raggiungimento degli obiettivi strategici, ne valorizza il contributo promuovendo una Politica retributiva che sia coerente con le condizioni della generalità dei dipendenti. Da anni ormai l'azienda ha intrapreso iniziative che valorizzano il fattore umano, nei suoi molteplici aspetti, quali:

- **L'attenzione alla Diversità, Equità e Inclusione –** Nel 2024 la Società ha conseguito la Certificazione UNI/PdR 125:2022, volta a promuovere e garantire processi inclusivi e paritari all'interno dell'organizzazione, a conferma della sua attenzione alle tematiche di parità di genere;
- **La trasparenza retributiva –** L'attenzione verso tematiche di equità retributiva ha portato Enav a identificare come obiettivo all'interno dell'incentivazione di lungo periodo, per il ciclo 2024-2026, in linea con i principi contenuti nella Direttiva 2023/970 (cd. Pay Transparency), la riduzione del divario retributivo di genere;
- **Programmi** di **assistenza sanitaria**, **prevenzione** e **supporto all'istruzione**, con progetti dedicati all'orientamento universitario e professionale per i figli dei dipendenti e l'assegnazione di borse di studio.

# PREMESSA

La presente Relazione approvata in data 30 marzo 2026 dal Consiglio di Amministrazione di ENAV su proposta del Comitato Remunerazioni, in adempimento degli obblighi normativi e regolamentari[4], 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 2026. 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[5], fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la relativa remunerazione, illustrando analiticamente i compensi agli stessi corrisposti nell'esercizio 2025 o ad esso riferiti 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. 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.

---

[4] 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.

[5] Ai sensi dello schema n. 7-bis dell'Allegato 3° al Regolamento emittenti, fanno eccezione e sono riportati nominativamente i compensi complessivi dei DRS che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché ai direttori generali.

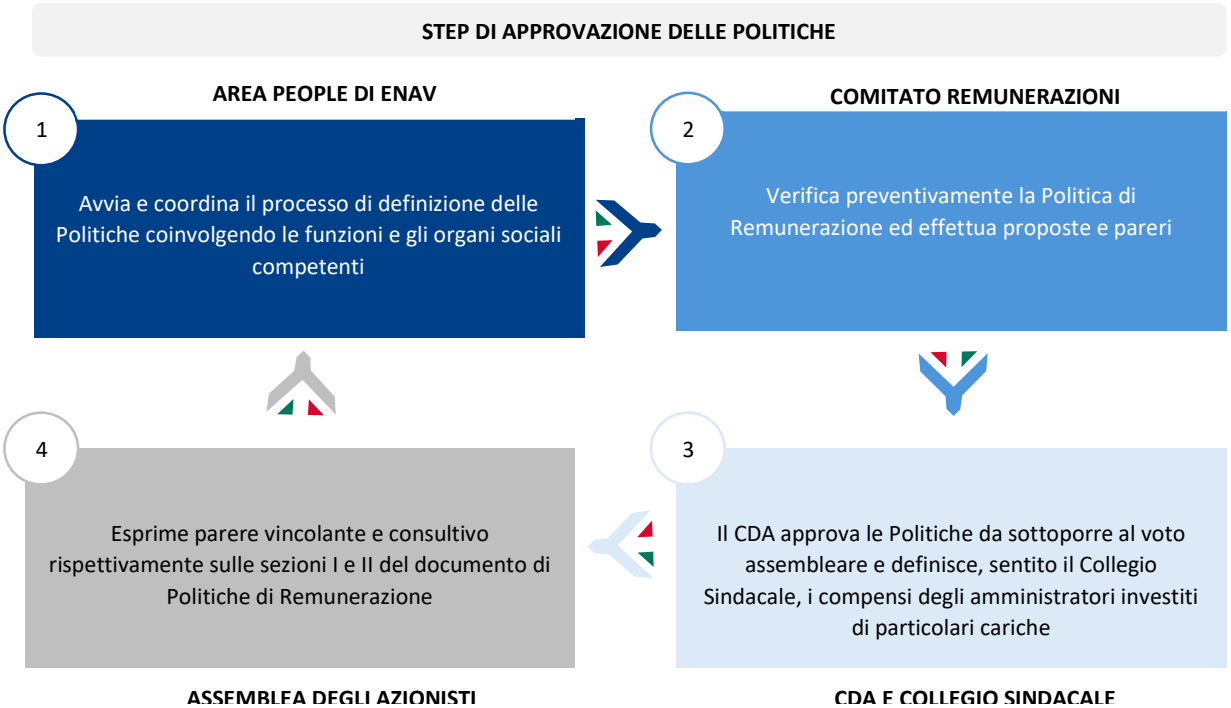
# SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

## 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;
(iv) il Collegio Sindacale;
(v) Altri Comitati;
(vi) Area People di ENAV.




**(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 ENAV[6], il Consiglio di Amministrazione, con il supporto ovvero su proposta del Comitato Remunerazioni:

- 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 politica di Remunerazione e sui Compensi corrisposti da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- definisce e 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 e valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management;
- 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 e dei relativi piani.

**(iii) Il Comitato Remunerazioni: 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 5 agosto 2024 (il "**Regolamento del Comitato**").

Il Comitato Remunerazioni è composto, fino al suo rinnovo, dai consiglieri Franca Brusco (Amministratore non esecutivo indipendente) con funzioni di Presidente, Giorgio Toschi (Amministratore non esecutivo indipendente) e Rozemaria Bala (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, e rinnoverà tale valutazione a seguito dell'insediamento del nuovo Comitato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2026.

In materia di remunerazioni, ai sensi dell'art.2 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:

[6] 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.

a. **coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione** e sui compensi corrisposti, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58, "TUF" e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance;
b. **presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione** degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, **nonché** sulla **fissazione degli obiettivi di performance** correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
c. **supportare** l'Amministratore Delegato **nell'elaborazione degli indirizzi generali** per la **remunerazione del top management** di Enav e delle società controllate;
d. **proporre** al Consiglio, su proposta dell'Amministratore Delegato**, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine,** anche a base azionaria**;**
e. **monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione** e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
f. **valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione** degli amministratori e del top management;
g. **esaminare e monitorare gli esiti delle attività di engagement** svolte a supporto della Politica di remunerazione della Società, nei termini previsti nella politica di engagement approvata dal Consiglio**;**
h. **Riferire annualmente al Consiglio sull'attività svolta** entro il termine per l'approvazione della Relazione finanziaria annuale**.**

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 economiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni.

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 di Enav area People, 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 Deloitte Consulting S.r.l. S.B., 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 e della Raccomandazione n.26 del Codice di Corporate Governance, 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 2025 il Comitato si è riunito 10 volte, con una presenza media del 100%, dei propri membri. Per quanto concerne l'esercizio 2026, alla data della presente Relazione il Comitato si è riunito 5 volte. Si riportano di seguito le attività del Comitato realizzate nel primo trimestre e in pianificazione per gli altri mesi del 2026:

*Attività del Comitato remunerazioni pianificate per il 2026*

**Quarto trimestre (ottobre – dicembre)**

- Benchmark retributivi finalizzati alla comprensione delle best practice di mercato

**Primo trimestre (gennaio – marzo)**

- Esame lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e relative raccomandazioni per il 2026
- Proposta al CdA della **politica di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025**
- Proposta di **consuntivazione** obiettivi annuali **STI 2025** per AD e DRS
- Proposta di **consuntivazione del 1^ ciclo di vesting 2023/2025** del Piano LTI 2023/2025
- Proposta di consuntivazione **dell'obiettivo biennale** relativo alla **quota differita dell'STI 2024**
- Redazione **documenti Informativi STI differito e Piano LTI 2026-2028**

**Terzo trimestre (luglio – settembre)**

- Lancio del **1^ ciclo di vesting 2026/2028** del **Piano LTI 2026/2028,** con consegna del regolamento e della lettera di attribuzione ai beneficiari

**Secondo trimestre (aprile – giugno)**

- **Analisi dei risultati di voto assembleare sulla politica** in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
- **Attuazione della politica di remunerazione,** mediante invio delle lettere di **assegnazione STI per AD e DRS**

*Attività svolte dal Comitato remunerazioni nel corso del 2025*[7]

| PERIODO | PRINCIPALI ATTIVITA' |
|---|---|
| **Primo trimestre**<br>(gennaio – marzo) | – Istruttoria politica retributiva 2025<br>– Istruttoria sugli indicatori di sostenibilità nell'incentivazione variabile<br>– Proposta di consuntivazione dello Short Term Incentive 2024 per l'Amministratore Delegato e per i DRS<br>– Proposta di consuntivazione del 3^ ciclo di vesting 2022/2024 del Piano LTI 2020/2022 |
| **Secondo trimestre**<br>(aprile – giugno) | – Definizione politica di remunerazione 2025 per l'Amministratore Delegato e linee guida per i DRS<br>– Proposta al CdA della Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti |
| **Terzo trimestre**<br>(luglio – settembre) | – Analisi dei risultati di voto assembleare sulla Relazione della politica di remunerazione relativa all'esercizio 2025<br>– Implementazione della Politica di remunerazione 2025 |
| **Quarto trimestre**<br>(ottobre – dicembre) | – Proposta di assegnazione del terzo ciclo di vesting 2025-2027 del Piano LTI 2023-2025<br>– Analisi aggiornamento delle pesature dei DRS tramite metodologia di job evaluation<br>– Benchmark retributivo per i membri del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale |

**(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.

**(v) Altri Comitati**

Nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione, possono essere altresì coinvolti altri Comitati per i rispettivi perimetri di competenza.

Il Comitato Sostenibilità collabora e concorre alla definizione degli obiettivi di sostenibilità inseriti nelle scorecards di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità strategiche

**(vi) Area People di Enav**

L'area People di Enav avvia il processo di definizione della Politica di Remunerazione coinvolgendo le Funzioni Aziendali e gli Organi Sociali competenti per ciascuna materia di riferimento e coordinando le attività.

Inoltre, raccoglie le istanze dei diversi interlocutori coadiuvandoli e predisponendo la documentazione necessaria che abilita i Comitati endoconsiliari coinvolti allo svolgimento delle proprie funzioni istruttorie e consultive.

[7] per quanto concerne le relative attribuzioni in materia di remunerazione

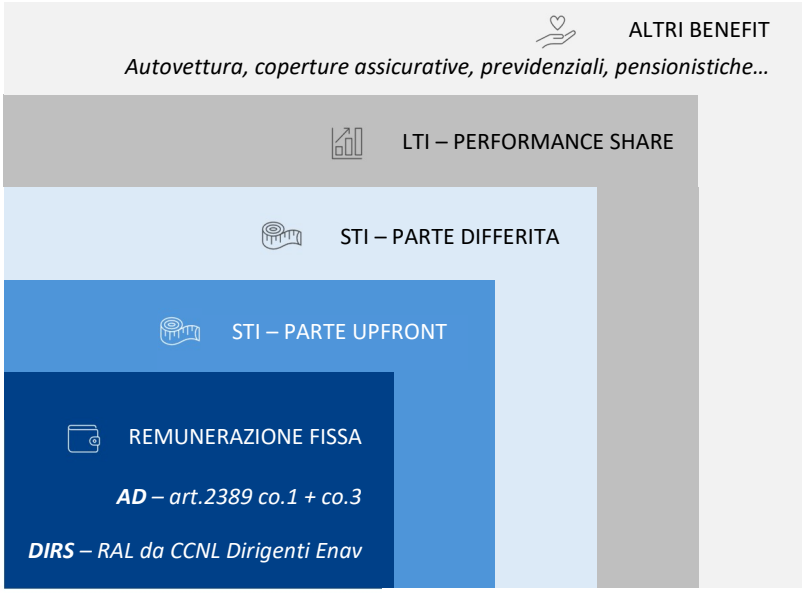
## 2. La Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di Enav è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance a cui la Società ha aderito, ed è volta ad attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società attraverso il bilanciamento delle diverse componenti retributive.

In generale, le componenti della retribuzione si distinguono in:

1. componente fissa: determinata dal background professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità
2. componente variabile: parametrata alla performance, nonché legata a risultati effettivi e duraturi
3. benefit: integrano il pacchetto retributivo, in una logica di total reward ed hanno natura prevalentemente previdenziale, assistenziale e di copertura assicurativa, ivi compresa polizza D&O

*Politica di remunerazione 2026 – Sintesi delle componenti retributive*




Al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio-lungo termine della Società, nonché alla luce delle Raccomandazioni relative all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DRS prevede tutti i presidi utili a valorizzare la professionalità dei soggetti di cui si dà disclosure, bilanciando – per le figure che lo prevedono – le componenti variabili, perché premino il merito sulla base di principi oggettivi e misurabili e pongano in essere tutti quegli istituti di mitigazione del rischio che il Codice raccomanda.

In particolare, con riferimento al sistema di incentivazione variabile di breve termine al fine di rafforzare i principi di collegamento con gli obiettivi di performance sostenibili e di medio-lungo periodo è stata prevista che una quota dello stesso sia differito in diritti e sottoposto ad ulteriori condizioni di performance, come descritto nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, sottoposto

all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 14 maggio 2026, ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58. In particolare, la politica prevede che:

- una quota (20%) dell'incentivo maturato venga differita nel tempo, riconosciuta in diritti e sottoposta ad ulteriori condizioni di performance;
- l'erogazione della quota differita sia subordinata alla verifica del raggiungimento di obiettivi di performance su un orizzonte biennale;
- l'effettivo riconoscimento avvenga in un momento successivo decorso un periodo di differimento pari a 24 mesi dalla maturazione dei diritti;
- specifiche clausole di malus e *claw-back*, in linea con le migliori pratiche di mercato e con le previsioni del Codice di Corporate Governance.

Con specifico riferimento al sistema di incentivazione variabile di lungo termine basato su azioni previsto dal Piano LTI 2026-2028, di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art 84-*bis* del Regolamento Emittenti che verrà sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del 14 maggio 2026 ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, ed al Regolamento Attuativo del Piano LTI 2026-2028 che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito dell'Assemblea 2026, in attuazione della Politica di remunerazione 2026, 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 2026-2028 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 2026-2028 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 malus e *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 Deloitte Consulting S.r.l. S.B, come comparabili con ENAV.

## 3. Politica di remunerazione dei soggetti per i quali è richiesta disclosure

### Il Presidente

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

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

- dal compenso, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, c.c. dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2023, e per il periodo fino all'Assemblea che approva il Bilancio 2025, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari ad euro 50.000 annui lordi. Tale compenso sarà soggetto all'orientamento dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 14 maggio 2026, che sarà chiamata a esprimersi sul tema con votazione al relativo punto all'ordine del giorno; nonché
- dal compenso deliberato ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c. per l'esercizio delle deleghe non esecutive conferite, l'ammontare di detto compenso, al presente e sino alla data dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 14 maggio 2026, pari a 100.000 euro annui lordi. E' rimesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2025, determinare, in continuità con gli esercizi precedenti, il medesimo compenso.

Per il Presidente non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

### L'Amministratore Delegato

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

- da una <u>componente fissa</u> costituita:
  - dal compenso, deliberato ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, c.c. dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2023, e per il periodo fino all'Assemblea che approva il Bilancio 2025, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a euro 30.000 annui lordi. Tale compenso sarà soggetto all'orientamento dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 14 maggio 2026, che sarà chiamata a esprimersi sul tema con votazione al relativo punto all'ordine del giorno; nonché
  - da un compenso[8], deliberato ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., per la carica di Amministratore Delegato e per l'esercizio delle deleghe esecutive conferite; l'ammontare di detto compenso è al presente e sino alla data dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 14 maggio 2026, pari a 410.000 euro annui lordi. È rimesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria

[8] Tale compenso è da intendersi riconosciuto a titolo di "totale compenso fisso" (3° comma AD + eventuale RAL DG) – laddove il Consiglio di Amministrazione valuti l'eventuale istituzione del ruolo di Direttore Generale – in coerenza e a garanzia delle strategie industriali/commerciali - e questo dovesse coincidere con la figura dell'Amministratore Delegato.

degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2025, determinare in continuità con gli esercizi precedenti il medesimo compenso, eventualmente valutandone l'adeguamento ai soli recuperi inflattivi;

- 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;
- da una componente variabile STI differita costituita da un sistema di incentivazione la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento di ulteriori obiettivi di performance su un orizzonte biennale;
- da una componente variabile LTI, basata sul Piano LTI 2026-2028 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.

### 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.

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 del 28 aprile 2023, e per il periodo fino all'Assemblea che approva il Bilancio 2025, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a euro 30.000 annui lordi. Tale compenso sarà soggetto all'orientamento dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 14 maggio 2026, che sarà chiamata a esprimersi sul tema con votazione al relativo punto all'ordine del giorno;

(ii) una componente fissa, deliberata ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai comitati endoconsiliari. È rimesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2025 determinare in continuità con gli esercizi precedenti il medesimo compenso.

In ottemperanza al Codice di Corporate Governance, con particolare riguardo alle Raccomandazioni n.29 e 30, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo e, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, si propone di prevedere ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c., un compenso aggiuntivo e adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto; per l'esercizio 2025 e sino alla data dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 14 maggio 2026 è stato così determinato:

a) per il Comitato Remunerazioni, 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 25.000 annui lordi per il Presidente ed euro 20.000 annui lordi per ciascuno degli altri componenti.

d) per il Comitato Nomine e Governance, euro 25.000 annui lordi per il Presidente ed euro 20.000 annui lordi per ciascuno degli altri componenti.

Per gli amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Gli Amministratori (inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato) 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 dai singoli contratti individuali sottoscritti dai DRS, 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;
- da una componente variabile STI differita costituita da un sistema di incentivazione la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento di ulteriori obiettivi di performance su un orizzonte biennale;
- da una componente variabile LTI basata sul Piano LTI 2026-2028 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;
- altre componenti aggiuntive della remunerazione: oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento applicato, della remunerazione possono far parte, sempre nel rispetto dei principi relativi alla componente variabile della retribuzione e ai requisiti normativi applicabili, anche:
    - (i) una tantum, erogati in forma monetaria, da riconoscersi al verificarsi di circostanze del tutto eccezionali e imprevedibili, che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo e nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance con riferimento alle operazioni con parti correlate;
    - (ii) welcome bonus, previsti in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, da erogarsi entro i primi 18 mesi dalla data di assunzione stessa, a parziale ristoro degli elementi economici a cui il destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro, nei limiti di erogazione definiti dalle politiche di incentivazione di ENAV;
    - (iii) compensi corrisposti per patti di stabilità, ove pattuiti, per un periodo temporale sino a tre anni, riconosciuti al fine di garantire un'adeguata continuità del rapporto di lavoro, assicurare maggiore stabilità aziendale e contribuire a incentivare ulteriormente la qualità delle prestazioni professionali di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tali componenti aggiuntive della remunerazione possono essere corrisposte dalla Società, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale (per quanto di competenza) in merito all'adeguatezza del processo adottato, a fronte di casistiche eccezionali e non ricorrenti legate alla:

i) necessità di retention di figure chiave per il business;

ii) necessità di attraction di personale qualificato a titolo di compensazione per il buyout di incentivi non ancora erogati dal precedente datore di lavoro;

iii) realizzazione di progetti straordinari come riorganizzazioni aziendali con un criterio di rilevanza, trasformazione digitale o implementazione di nuove tecnologie core con effetti tangibili su crescita, efficienza o posizionamento competitivo;

iv) finalizzazione di operazioni straordinarie, non già ricomprese nei termini e negli obiettivi degli strumenti di incentivazione presenti, con un criterio di rilevanza quali ad esempio operazioni di acquisizione, cessione o fusione accordi o partnership internazionali.

### I componenti del Collegio Sindacale

La retribuzione dei componenti del Collegio Sindacale, deliberata dell'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2025 ex art.2402 c.c., in occasione della nomina dell'Organo di controllo, è stata fissata in euro 40.000 lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale ed in euro 25.000 lordi annui per ciascun Sindaco effettivo; importi rimasti immutati sin dalla data di quotazione della società avvenuta nel 2016.

Ferme restando le prerogative dell'Assemblea circa la determinazione della retribuzione dei componenti del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, oltre che in ottemperanza al Codice di Corporate Governance, con particolare riguardo alla Raccomandazione n. 30, ha effettuato una comparazione di mercato rilevando che la remunerazione dei sindaci di ENAV non risulta in linea con i livelli di mercato.[9]

## 4. Altri benefit

Per l'Amministratore Delegato e i DRS, la Politica di Remunerazione prevede i seguenti ulteriori benefit: (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; (v) housing secondo policy.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, secondo policy, e per l'Amministratore Delegato è previsto l'uso di automobile e relativo autista.

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 a:

- il 9% della retribuzione annua fissa a carico della Società
- il versamento di un importo complessivo per l'intero triennio di mandato pari a € 100.000; versato in tre tranche annuali di pari importo (ciascuna pari ad € 33.3333,33) al lordo dell'imposizione fiscale del beneficiario.

[9] In particolare, sulla base delle analisi di benchmark esaminate dal Comitato Remunerazioni, l'emolumento riconosciuto al Presidente del Collegio Sindacale è risultato più basso della mediana del peer di riferimento del 33,3%, mentre quello riconosciuto ai Sindaci effettivi si distacca ulteriormente risultando inferiore al 45% rispetto alla mediana del peer di riferimento. Il posizionamento di ENAV, oltre ad essere sotto la mediana, si attesta inferiore al primo quartile del campione.

## 5. Componenti variabili della remunerazione

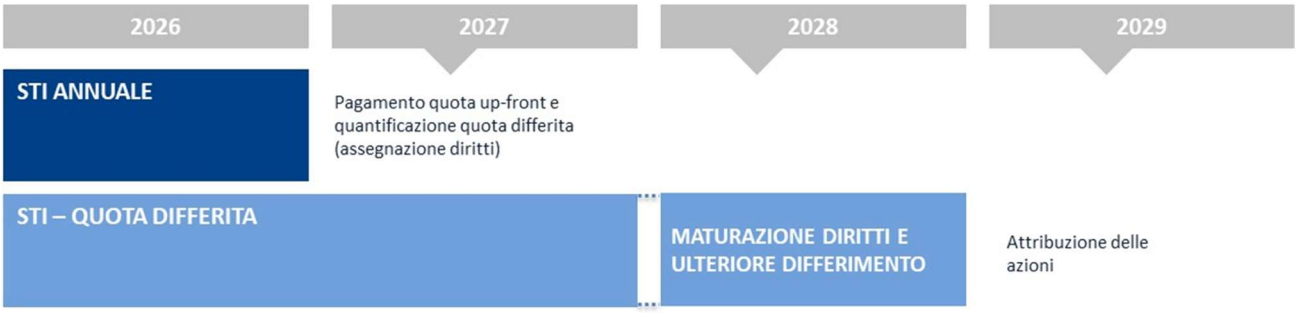
Enav ha strutturato la sua politica di incentivazione mediante tre componenti in favore del proprio Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che coprano diversi orizzonti temporali, dal breve termine (orizzonte annuale), fino al medio-lungo termine (vesting pluriennale e condizioni di mantenimento in portafoglio degli strumenti maturati). Di seguito, si dà rappresentazione delle componenti variabili per il 2026, il loro periodo di valutazione, di pagamento o maturazione degli strumenti attribuiti e di eventuale mantenimento in portafoglio.

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 e 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.

In relazione alle componenti variabili (STI, STI differito e LTI) della remunerazione riconosciute in favore dell'Amministratore Delegato e dei DRS, la Politica di Remunerazione prevede inoltre clausole di malus e claw-back attivabili per dolo e colpa grave in linea con la Raccomandazione n.27, lett. e), del Codice di Corporate Governance. In particolare, la Società si riserva il diritto unilaterale di trattenere le quote delle componenti variabili oggetto di differimento e di richiedere la restituzione, totale o parziale, delle somme corrisposte ovvero delle Azioni assegnate sulla base di dati o informazioni successivamente rivelatisi manifestamente errati, imputabili a comportamenti fraudolenti, colpa grave del personale, o violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di altre policy interne. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia sino a 36 mesi dopo l'eventuale assegnazione delle azioni ovvero liquidazione dell'importo.

## i. INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE – STI

Il sistema di incentivazione di breve termine è costituito da due componenti. La prima, con orizzonte di valutazione della performance su base annuale, determina un pagamento up-front e un primo dimensionamento della quota differita. Il periodo di valutazione della quota differita parte in concomitanza con la prima componente e, dopo un periodo di valutazione biennale, determina un moltiplicatore da applicare alla quota differita precedentemente maturata e già convertita in strumenti azionari. Tale assegnazione viene quindi assoggettata a un ulteriore anno di differimento, prima che i beneficiari possano entrarne in pieno possesso.




**Quota up-front**

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 su un orizzonte annuale, orientando le azioni del management verso indirizzi strategici sostenibili e coerenti con le priorità fissate dalla Società.

La quota up-front è pari all'80% del "Bonus STI", inteso come premio complessivo determinato ad esito della consuntivazione degli obiettivi annuali dell'STI per l'esercizio di riferimento.

### 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.

La scheda obiettivi 2026 dell'Amministratore Delegato relativa alla quota up-front è la seguente:

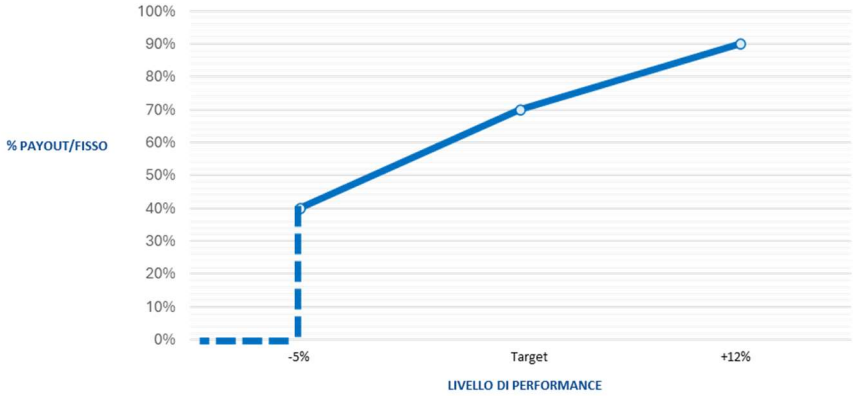
| | Peso (%) | Target |
|---|---|---|
| **EBITDA di Gruppo** | **40%** | **252,3** |
| **Utile Netto di Gruppo** | **20%** | **91,5** |
| **Performance Operative sui ritardi** | **25%** | **0,10** |
| **ESG - Assessment ed action plan disabilità** | **8%** | **Completamento fasi 1 - 2 e 3** |
| **ESG - Potenziamento della maturità carbonica dei fornitori ENAV** | **7%** | **Completamento fasi 1 e 2** |

Gli obiettivi sono tra loro indipendenti ed il bonus agli stessi collegato è calcolato per interpolazione lineare, ad eccezione degli obiettivi ESG. Il risultato di performance complessivo è determinato dalla somma pesata degli score dei singoli obiettivi.

La curva di payout associata al raggiungimento degli obiettivi è la seguente:

- un incentivo pari al **70**% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei **livelli target di performance**;
- un incentivo pari al **90%** 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 **40%** 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[10].




**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, da parte dell'Amministratore Delegato, la definizione di specifici obiettivi individuali che tengano conto delle peculiarità dei singoli ruoli, la Politica prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi, il cui peso deve essere compreso nei relativi range:

| | **Peso (%) – Range** |
|---|---|
| **EBITDA di Gruppo** | **30%-40%** |
| **Utile Netto di Gruppo** | **15%-20%** |
| **Performance Operative sui ritardi** | **20%-30%** |
| **Obiettivi Individuali per ruolo con focus su Piano Industriale** | **10%-35%** |

[10] Lo scostamento del +12% e -5% rispetto al valore target è riferito ai soli obiettivi di natura economico-finanziaria e di performance operativa, per gli obiettivi ESG i livelli di over/under performance sono riconosciuti al raggiungimento di condizioni di performance specifiche (es. realizzazione fasi progettuali)

Gli obiettivi sono tra loro indipendenti e il relativo bonus è calcolato individualmente per interpolazione lineare. Il risultato di performance complessivo è determinato dalla somma pesata degli score dei singoli obiettivi.

I livelli di incentivazione maturabili per i DRS sono i seguenti:

- un incentivo pari al **50**% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei **livelli target di performance**;
- un incentivo pari al **60%** 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 **20%** 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[11].

**Quota differita**

La quota di STI differita, soggetta a vesting biennale, è pari al 20% del Bonus STI ed è erogata in un numero di diritti a ricevere azioni calcolati rapportando il valore della quota oggetto di differimento al prezzo del titolo ENAV[12].

Al termine del periodo di vesting, il numero dei diritti è consuntivato sulla base del livello di raggiungimento delle condizioni di performance relative al biennio di riferimento, e in particolare:

- per la quota differita del sistema di incentivazione variabile STI 2025: implementazione di una Digital Academy con rilascio in esercizio della piattaforma ed avvio dei relativi contenuti formativi nel corso del periodo di *vesting* 01/01/2025 – 31/12/2026
- per la quota differita del sistema di incentivazione variabile STI 2026: completamento entro il 31/12/2027 di progettualità previste da Piano Industriale, in particolare: n 3 integrazioni APP in ACC; n. 1 integrazione di tutti i settori di Brindisi ACC in Roma ACC e n. 1 integrazione RTWR Grottaglie in RTCC Brindisi

Il numero finale di diritti maturati da attribuire è determinato in funzione della seguente correlazione payout/performance ed è incrementato di ulteriori diritti a titolo di dividend equivalent; tali diritti saranno convertibili in azioni ENAV decorso un periodo di differimento di un anno decorrente dalla data di consuntivazione dell'obiettivo di *performance* biennale.

[11] Vedi nota precedente

[12] Il prezzo è determinato secondo quanto indicato all'interno dei Documenti Informativi, redatti ai sensi dell'art 84 bis del Regolamento Emittenti e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nell'anno di riferimento.

In base al livello di raggiungimento dell'obiettivo di performance biennale sarà applicato un moltiplicatore al numero di diritti assegnati, come riportato nella seguente tabella:

| PIANO QUOTA DIFFERITA 2025 e 2026 | | |
|---|---|---|
| Livelli di Performance* | Percentuali di Pay out | |
| | AD | DRS |
| ***< Minimo*** | 30 | 30 |
| ***Minimo*** | 90 | 90 |
| ***Target*** | 110 | 110 |
| ***Massimo*** | 125 | 125 |

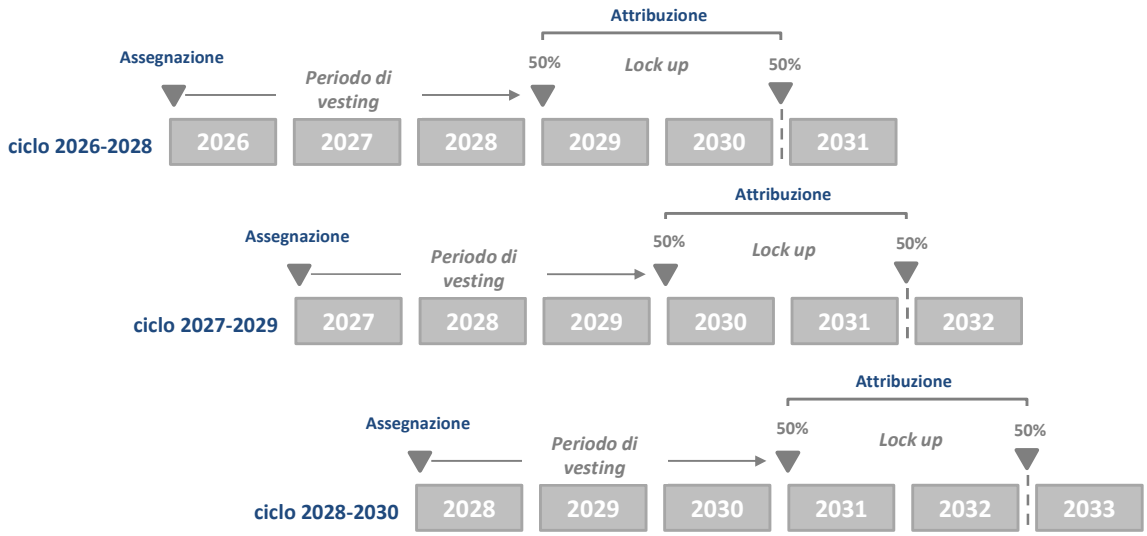
*Non sono previsti livelli di performance intermedi tra quelli indicati

Per ulteriori informazioni in merito alla quota differita del sistema di incentivazione variabile STI 2025 e del sistema di incentivazione variabile STI 2026, si rinvia ai rispettivi documenti informativi, il cui contenuto si intende qui richiamato, redatti ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e sottoposti alle Assemblee convocate per l'approvazione dei bilanci di esercizio al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025 ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del TUF, 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 2025" e "Assemblea 2026", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato all'indirizzo www.1info.it.

## 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 obbiettivo di sostenibilità.

La Politica di Remunerazione 2026 prevede il lancio di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, il Piano 2026-2028, che si compone, in linea con il precedente, di tre cicli di *vesting* triennali da assegnare uno per ciascun anno di durata del Piano, nonché un periodo di lock-up riferito al 50% delle azioni maturate, per come riportato nella seguente tavola.



Il nuovo Piano LTI 2026-2028 si affianca logicamente al Piano LTI 2023-2025, i cui cicli sono ancora in corso, e prevede, secondo il relativo Documento informativo che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea 2026 e la disciplina di dettaglio del Regolamento attuativo, l'assegnazione a titolo gratuito di azioni della Società, fino a un numero massimo di strumenti, 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.

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 | TSR ENAV = mediana TSR Peer Group | TSR ENAV = 105% mediana TSR Peer Group | TSR ENAV ≥ 110% mediana TSR Peer Group |
| **EBIT CUMULATO** | 25% | Scostamento fra: somma dei valori di EBIT dei tre anni (per ciascuna attribuzione) e target societario 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 societario per il medesimo periodo | perf. ≥ target - 5% | target -5% ≤ perf. < target | perf. = target | target < perf. ≤ target +15 |
| **ESG** | 10% | Specifico per singolo ciclo di vesting | In linea con le delibere del Consiglio di Amministrazione per singolo ciclo di vesting | | | |

- 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 di un peer group di riferimento composto da aziende comparabili per business model e l'indice Bloomberg World Trans. & Op. Index, per come indicato nella seguente tabella:

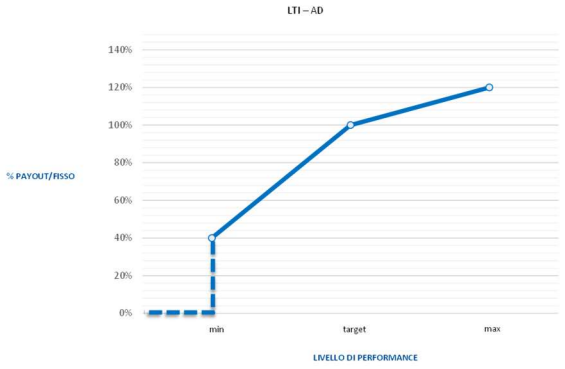
| CRITERI DI SELEZIONE | PEER GROUP TSR |
|---|---|
| Comparabilità ad Enav in termini di:<br>▪ **Industry:** gestione reti/infrastrutture<br>▪ **Mercato:** prevalenza delle attività in ambito/mercato regolato<br>▪ **Dimensione:** società con dimensioni comparabili (Market cap, Enterprise value, N. dipendenti…)<br>▪ **Governance:** società con struttura di governance comparabile (azionista pubblico a partecipazione rilevante) | ▪ Bloomberg World Trans. & Op. Index<br>▪ INWIT<br>▪ ITALGAS<br>▪ RAI WAY<br>▪ SNAM<br>▪ TERNA |

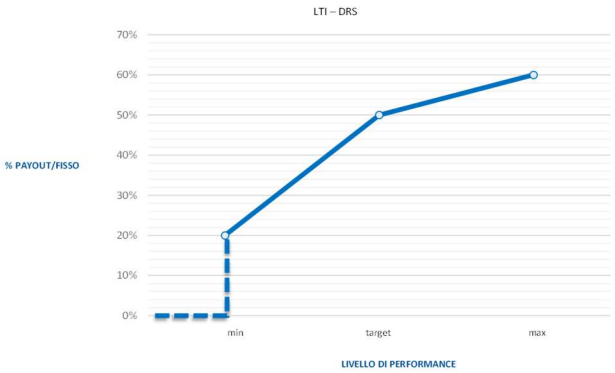
Il criterio di misurazione prevede il riconoscimento di incentivi solo per posizionamenti al di sopra o in corrispondenza della mediana del peer group.

Il Peer Group, così come definito, è valido per l'intera durata del Piano nei suoi tre cicli di lancio. Resta inteso che, nel rispetto delle vigenti disposizioni, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione adottata su proposta del Comitato Remunerazioni in presenza di eventi straordinari che coinvolgono una o più Società del Peer Group (ivi incluso l'indice), quali a titolo esemplificativo delisting, cambio di business o acquisizione, fusione, scissione o scorporo, il Peer Group potrà essere sottoposto ad analisi e valutazioni per eventuali proposte di modifiche, integrazioni, sterilizzazioni; per tali effetti la Società, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione adottata su proposta del Comitato Remunerazioni, valuterà l'eventuale necessaria ricalibrazione dei livelli minino, target e massimo di raggiungimento degli obiettivi.

- L'obiettivo ESG relativo al primo ciclo di vesting (2026-2028) del Piano LTI 2026-2028 è relativo alle emissioni evitate da parte degli airspace users, attraverso l'efficientamento dello spazio aereo di competenza (es. Free Route e AMAN). Le emissioni di $CO_2$ evitate sono connesse al risparmio di carburante da parte degli aeromobili, abilitato attraverso gli interventi di operational efficiency; il risparmio di carburante viene definito, nelle rotte di riferimento dell'analisi e per ciascun livello di volo pianificato, a partire dai dati riportati nelle tabelle BADA (Base of Aircraft Data) di EUROCONTROL.
  Il valore viene calcolato confrontando le emissioni che verrebbero generate (nel periodo di riferimento 2026-2028) in assenza di operazioni di efficientamento, con le emissioni che verranno effettivamente prodotte dagli airspace users nello stesso periodo. Il valore relativo alle emissioni evitate da parte degli airspace users viene pubblicato ogni anno all'interno della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.
  Verrà riconosciuto:
  - un incentivo nella misura massima qualora le emissioni evitate siano superiori al 4%
  - un incentivo nella misura target qualora le emissioni evitate siano >3 e ≤ 4%
  - un incentivo nella misura minima qualora le emissioni evitate siano > 0 e ≤ 3%

Gli indicatori ESG previsti per i cicli di vesting del Piano LTI 2023-2025 sono dettagliatamente riportati all'interno delle precedenti Relazioni sulla politica di remunerazione.
A valle del processo di determinazione dei livelli di performance si procederà al calcolo dei conseguenti incentivi ed alla determinazione del numero di azioni da assegnare. Il risultato di performance complessivo è determinato dalla somma dei livelli di performance (pesati) per i singoli obiettivi.
Nei seguenti grafici sono riportati, per tipologia di beneficiario, il livello di payout calcolato in percentuale della Remunerazione fissa, riconosciuto in funzione della performance raggiunta:



Per ulteriori informazioni sul Piano LTI 2026-2028, si rinvia al relativo documento informativo, il cui contenuto si intende qui richiamato, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e sottoposto all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del TUF, 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 2026", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato all'indirizzo www.1info.it.

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

**Per l'Amministratore Delegato:**

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 *good leaver*. Il valore di tale incentivo viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente alla valutazione delle performance effettivamente conseguite e riparametrato pro-rata temporis, secondo le previsioni dei singoli Regolamenti attuativi.

Per il caso di cessazione anticipata del mandato senza giusta causa, su iniziativa della società, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance, il valore 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 all'incentivo variabile di lungo termine riparametrato pro-rata temporis al momento della cessazione. Il suo valore viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente alla valutazione delle performance effettivamente conseguite e riparametrato pro-rata temporis, secondo le previsioni dei singoli Regolamenti attuativi.

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.

Le specifiche previsioni collegate al Piano STI - quota differita trovano puntuale disciplina all'interno del Documento Informativo/Regolamento del piano di riferimento.

**Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:**

Per quanto riguarda i DRS, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della società, al momento non sono previste pattuizioni di carattere individuale. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della società, in tutti i casi in assenza di giusta causa, si applica quanto previsto dal CCNL di categoria (preavviso e indennità supplementare).

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/Regolamento attuativo 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*, secondo le previsioni dei singoli Regolamenti attuativi del Piano LTI, 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.

Per quanto concerne il sistema di incentivazione variabile di breve termine, anche durante il periodo di performance annuale, il beneficiario potrà mantenere il diritto a partecipare con criterio *pro-rata temporis*, in base alla valutazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, in relazione al livello di raggiungimento dei singoli obiettivi di performance.

Le specifiche previsioni collegate al Piano STI - quota differita trovano puntuale disciplina all'interno del Documento Informativo/Regolamento del piano di riferimento.

Allo stato attuale la Società, pur non avendo formalizzato Patti di non concorrenza che limitino l'attività lavorativa di Amministratori o DRS per il periodo successivo alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del contratto, si riserva di valutare l'opportunità di adottare tali pattuizioni, definendone i relativi limiti di importo, durata e geografia in conformità alle disposizioni dell'Art. 2125 del Codice Civile.

Non è prevista alcuna assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti destinatari delle politiche di remunerazione per un periodo successivo alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del rapporto di lavoro.

## 7. 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.

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.

## 8. Circostanze, limiti e 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*.

Per circostanze eccezionali, si intendono situazioni in cui la deroga è necessaria 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. In particolare, tra di esse possono essere incluse a titolo esemplificativo le seguenti fattispecie:

- situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo;
- operazioni straordinarie sul capitale della Società;
- modifiche del quadro normativo con effetti sulla politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, accertata la ricorrenza di dette circostanze eccezionali, delibera la deroga dalla presente Politica, nel rispetto della disciplina prevista per le Operazioni con Parti Correlate, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo coinvolgimento degli altri comitati endoconsiliari competenti, sentito altresì il parere del Collegio Sindacale.

# SEZIONE II: COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2025 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2025, 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.

In particolare, nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione, è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di tali soggetti.

Coerentemente alle previsioni dell'art 123-ter, co.8-bis del TUF, Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della relazione sulla remunerazione.

## 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

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Dott. Monti nel corso dell'esercizio.

- **Componente fissa**

  La componente fissa del Dott. Pasqualino Monti è risultata composta come di seguito indicato:

  - un compenso di euro 30.000 annui lordi, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti 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, in conformità con quanto previsto nella Politica di Remunerazione approvata con voto vincolante.

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

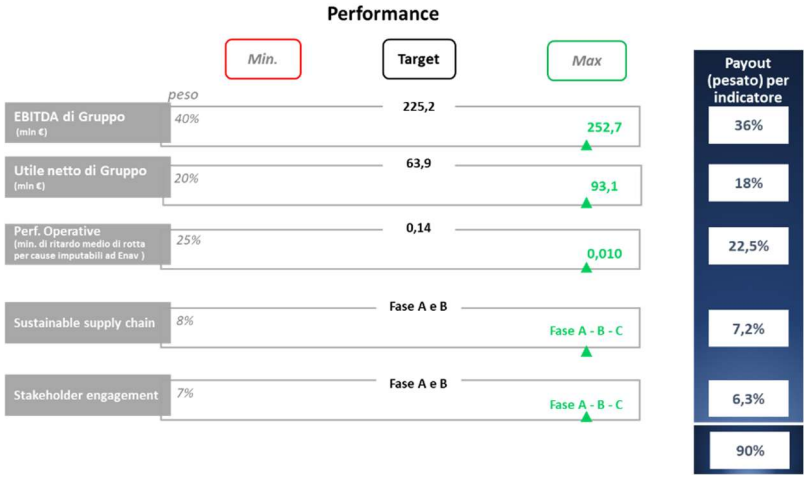
- **Componente variabile STI 2025**

La remunerazione variabile di breve periodo (STI) dell'Amministratore Delegato nel corso del 2025 è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* annuali della Società, relativi a: EBITDA di Gruppo (peso 40%), Utile Netto di Gruppo (peso 20%), Performance Operative sui ritardi (peso 25%), un Indicatore di Sostenibilità (peso 8%) relativo alla Sustainable supply chain ed un Indicatore di Sostenibilità (peso 7%) relativo alla Stakeholder engagement , in applicazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2025.

Tale politica prevede che all'Amministratore Delegato spetti un incentivo pari al 70% del compenso fisso complessivo a fronte del raggiungimento dei risultati target di performance, un incentivo pari al 90% del suindicato compenso a fronte di risultati di *overperformance* rispetto al target (con "cap" al +12%) e un incentivo pari al 40% del suindicato compenso a fronte di risultati di *under performance* rispetto al target (con soglia di accesso al -5%).

In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi annuali relativi alla componente STI 2025 dell'Amministratore Delegato, verificando il raggiungimento di una condizione di *overperformance* per quanto concerne l'indicatore EBITDA (risultato raggiunto pari a +12,21% rispetto al target), una condizione di *overperformance* per quanto concerne l'Utile netto (risultato raggiunto pari a +45,69% rispetto al *target*), una condizione di *overperformance* sui ritardi (risultato raggiunto pari a -92,85% rispetto al *target*, in base a dati Eurocontrol) e una condizione di *overperformance* su entrambi gli obiettivi di sostenibilità (completamento fasi A, B e C).

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione del STI relativo all'esercizio 2025 per l'Amministratore Delegato:




L'incentivo maturato è pari a complessivi euro 396.000. Come previsto nella politica di remunerazione 2025, l'80% di tale importo, pari a euro 316.800, sarà corrisposto nell'esercizio 2026, previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea 2026, mentre il restante 20%, pari a euro 79.200, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea 2026, sarà convertito in diritti a ricevere azioni Enav ed erogato in funzione del livello di raggiungimento di un ulteriore obiettivo di *performance* biennale (2025-2026), secondo quanto indicato nel paragrafo 5 della

Sezione I e nel relativo documento informativo[13] redatto ai sensi dell'ex art. 84-*bis comma 1* del Regolamento Emittenti.

- **Componente variabile STI 2024 – quota differita**

In data 11 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi annuali relativi alla componente STI 2024 dell'Amministratore Delegato, quantificando la quota differita in euro 76.693.

Tale quota è soggetta alle condizioni di performance conseguite al 31 dicembre 2025 con riferimento all'obiettivo biennale relativo ai Capex cumulati nel biennio 2024-2025, per come approvati dal Consiglio di Amministrazione dell'8/04/2024.

In data 23 giugno 2025 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato l'attuazione del Piano STI 2024 – quota differita - attraverso l'assegnazione all'Amministratore Delegato di n. 19.502 diritti a ricevere azioni Enav.

In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione dell'obiettivo biennale relativo ai Capex cumulati nel biennio 2024-2025, verificando il raggiungimento di una condizione di performance compresa tra il valore *target* e l'*overperformance* (risultato raggiunto pari a +1,24% rispetto al target).

Alla luce di quanto precede e tenuto conto delle previsioni del Regolamento di attuazione del sistema STI 2024 – quota differita, il Consiglio di Amministrazione ha determinato in 21.756 il numero di diritti maturati dall'Amministratore Delegato. Ai diritti maturati, soggetti ad ulteriore periodo di differimento di un anno decorrente dalla data del Consiglio di Amministrazione che ne ha deliberato la consuntivazione, troverà applicazione il *Dividend equivalent* per come disciplinato al punto 6 del Regolamento.

- **Componente variabile di lungo periodo relativa al Piano LTI 2023-2025 - primo ciclo di vesting 2023-2025**

L'Amministratore Delegato Pasqualino Monti è beneficiario di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2023-2025[14] e del relativo regolamento attuativo che prevede *pay opportunity* rispetto alla retribuzione fissa pari al 100% nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, pari al 120% nel caso di prestazioni *overperformance,* pari al 40% nel caso di prestazioni *underperformance,* con riferimento ai seguenti obiettivi: TSR relativo (peso 40%), EBIT cumulato (peso 25%), Free Cash Flow cumulato (peso 25%), Indicatore ESG (peso 10%); quest'ultimo per il triennio 2023-2025 è riferito al

[13] Documento informativo relativo all'assegnazione di diritti a ricevere gratuitamente azioni in relazione alla quota differita del sistema di incentivazione a breve termine "sti" 2025 approvato dall'Assemblea del 28 maggio 2025

[14] 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 28 aprile 2023, è pubblicato sul sito della Società www.enav.it nella sezione Governance – Assemblea 2023.

mantenimento del rating solicited S&P Dow Jones Sustainability Index – cluster *"Infrastructure and Transportation Infrastructure"* a livello global per tutto il periodo di vesting, in applicazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023.

In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione del primo ciclo di vesting (2023-2025) del Piano LTI 2023-2025, verificando il raggiungimento della condizione di *overperformance* per gli obiettivi relativi all'EBIT (+16,06% vs target) ed al Free Cash Flow (+28,45% vs target), il raggiungimento del livello minimo[15] per l'obiettivo Total Shareholder Return relativo nonché il raggiungimento del livello massimo per l'obiettivo ESG, come da tabella di seguito riportata:

Alla luce di quanto precede, e tenuto conto delle previsioni del Regolamento di attuazione del Piano LTI 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, per il primo ciclo di vesting, in favore del Dott. Monti, l'assegnazione di complessive n. 119.421 azioni comprensive di quante spettanti a titolo di Dividend equivalent.

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2026, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

In data 31 luglio 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il lancio del terzo ciclo di vesting (2025-2027) del Piano LTI 2023-2025.

L'assegnazione delle azioni per tale ciclo avverrà al termine del relativo periodo ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 e darà diritto all'Amministratore Delegato in carica all'assegnazione di un numero di 112.734 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero di un numero di 135.281 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore di *overperformance* ovvero di un numero di 45.094 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore di *underperformance*.

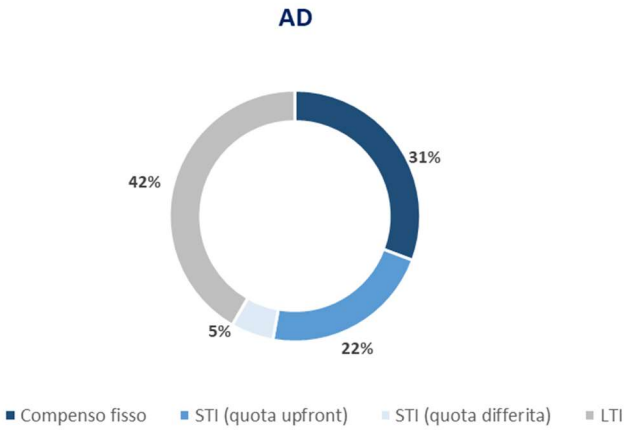
[15] Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni, ha deliberato la modifica del peer group di riferimento per il calcolo dell'obiettivo di performance del TSR relativo, tramite eliminazione di tre emittenti non più comparabili, per come disciplinato nel Regolamento attuativo del Piano LTI 2023-2025, "*in presenza di eventi straordinari che coinvolgono una o più Società del Peer Group (a titolo esemplificativo delisting, cambio di business o acquisizione, fusione, scissione o scorporo)*". Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni, ha altresì deliberato la ricalibrazione dei livelli di performance dell'indicatore.

- **Altri benefit**

L'Amministratore Delegato è stato inoltre destinatario di taluni benefit: automobile concessa ad uso promiscuo/automobile con autista; housing; 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**

Nel grafico seguente si rappresenta il pay mix complessivo dell'Amministratore Delegato[16] con riferimento all'esercizio 2025.




[16] per quanto attiene la componente retributiva variabile di lungo termine, con riferimento al ciclo di vesting 2023-2025 del Piano LTI 2023-2025, la stima del valore delle azioni è stata effettuata sulla base del prezzo medio registrato nel primo bimestre 2026.

## *1.2.* Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2025 non è stata legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è risultata composta unicamente da componenti fisse.

In particolare, il compenso corrisposto nel corso dell'esercizio 2025 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 per la carica di Presidente;
(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. A tale compenso si aggiunge quello relativo alla partecipazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione ai comitati endoconsiliari, di cui al successivo paragrafo 1.4.

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

Gli importi corrisposti all'Avv. Bruni nel corso dell'esercizio 2025 sono riportati nella tabella 1.

- **Altri benefit**

  Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato beneficiario dell'uso di automobile con autista secondo policy.

## *1.3.* Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2025, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, i seguenti altri consiglieri:

- Antonio Santi, Carla Alessi, Carlo Paris, Franca Brusco, Giorgio Toschi, Rozemaria Bala, Stefano Arcifa, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023.

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 2025 per la carica di Amministratore di ENAV è pari ad euro 30.000 annui lordi, per come deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. dall'Assemblea degli Azionisti. A tale compenso si aggiunge 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 2025 sono riportati nella tabella 1.

### *1.4.* Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Gli Amministratori non esecutivi di ENAV percepiscono un compenso aggiuntivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, 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 2025, tali compensi sono stati riconosciuti per come segue:

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

Gli importi effettivamente corrisposti nel corso dell'esercizio 2025 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 Operating Officer, il quale riveste altresì la carica di Amministratore Delegato della Società Controllata D-Flight S.p.A., Chief Technology Officer, Chief Financial Officer e Chief People and Corporate Services Officer.

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, 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 2025 dei predetti DRS.

- **Componente fissa**

Costituita dalla Retribuzione Annua Lorda prevista dai singoli contratti individuali sottoscritti dai DRS, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, per un valore complessivo pari a euro 1.048.782 annui lordi.

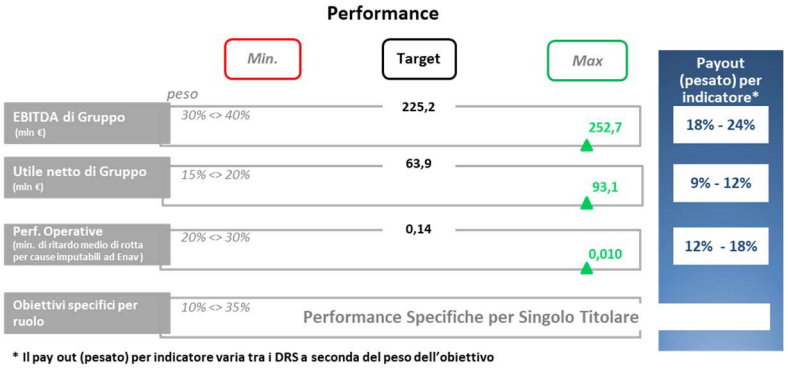
- **Componente variabile STI 2025**

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.

Secondo quanto previsto nella politica di remunerazione per l'esercizio 2025, i DRS sono destinatari di un incentivo pari al 50% 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 60% del compenso fisso complessivo e di un incentivo nel caso minimo (*under performance)* pari al 20% del compenso fisso complessivo.

Si illustra di seguito lo schema di consuntivazione degli obiettivi annuali dello STI relativo all'anno 2025 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.




L'incentivo maturato da tutti i DRS è pari a complessivi euro 631.300. Come previsto all'interno della politica 2025, l'80% di tale importo, pari a euro 505.040, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2026 previa approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea 2026, mentre il restante 20%, pari a euro 126.260, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea 2026, sarà convertito in diritti a ricevere azioni Enav ed erogato in funzione del livello di raggiungimento di un ulteriore obiettivo di performance biennale (2025-2026), secondo quanto indicato nel paragrafo 5 della Sezione I e nel relativo documento informativo sull'STI Differito 2025 redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

- **Componente variabile STI 2024 – quota differita**

In data 11 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi annuali relativi alla componente STI 2025 dei DRS, quantificando la quota differita in euro 122.046.

Tale quota è soggetta alle condizioni di performance conseguite al 31 dicembre 2025 con riferimento all'obiettivo biennale relativo ai Capex cumulati nel biennio 2024-2025, per come approvati dal Consiglio di Amministrazione dell'8/4/2024.

In data 23 giugno 2025 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato l'attuazione del Piano STI 2024 – quota differita - attraverso l'assegnazione ai DRS di n. 31.034 diritti a ricevere azioni Enav.

In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione dell'obiettivo biennale relativo ai Capex cumulati nel biennio 2024-2025, verificando il raggiungimento di una condizione di performance compresa tra il valore *target* e l'*overperformance* (risultato raggiunto pari a +1,24% rispetto al target).

Alla luce di quanto precede e tenuto conto delle previsioni del Regolamento di attuazione del sistema STI 2024 – quota differita, il Consiglio di Amministrazione ha determinato in 34.621 il numero di diritti maturati dai DRS. Ai diritti maturati, soggetti ad ulteriore periodo di differimento di un anno decorrente dalla data del Consiglio di Amministrazione che ne ha deliberato la consuntivazione, troverà applicazione il *Dividend equivalent* per come disciplinato al punto 6 del Regolamento.

- **Componente variabile di lungo periodo relativa al Piano LTI 2023-2025 - primo ciclo di vesting 2023-2025**

  I DRS sono inoltre beneficiari di un incentivo di lungo termine secondo le previsioni del Piano LTI 2023-2025[17] e del relativo regolamento attuativo che prevede una *pay opportunity* rispetto alla retribuzione fissa pari al 50% nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, pari al 60% nel caso di prestazioni *overperformance,* pari al 20% nel caso di prestazioni *underperformance.*

  In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione del primo ciclo di vesting (2023-2025) del Piano LTI 2023-2025, verificando il raggiungimento della condizione di overperformance per gli obiettivi relativi all'EBIT (+16,06% vs target) ed al Free Cash Flow (+28,45% vs target), il raggiungimento del livello minimo[18] per l'obiettivo Total Shareholder Return relativo nonché il raggiungimento del livello massimo per l'obiettivo ESG, come da tabella di seguito riportata:

  Alla luce di quanto precede, e tenuto conto delle previsioni del Regolamento di attuazione del Piano LTI 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, per il primo ciclo di vesting, in favore dei

[17] Il Documento Informativo di tale Piano LTI 2023-2025, 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 28 aprile 2023, è pubblicato sul sito della Società www.enav.it nella sezione Governance – Assemblea 2023.

[18] Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni, ha deliberato la modifica del peer group di riferimento per il calcolo dell'obiettivo di performance del TSR relativo, tramite eliminazione di tre emittenti non più comparabili, per come disciplinato nel Regolamento attuativo del Piano LTI 2023-2025, "*in presenza di eventi straordinari che coinvolgono una o più Società del Peer Group (a titolo esemplificativo delisting, cambio di business o acquisizione, fusione, scissione o scorporo)*". Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni, ha altresì deliberato la ricalibrazione dei livelli di performance dell'indicatore.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'assegnazione di complessive n. 150.299 azioni in forma aggregata e pro rata per un dirigente cessato nel corso del periodo di vesting, comprensive di quante spettanti a titolo di Dividend equivalent.

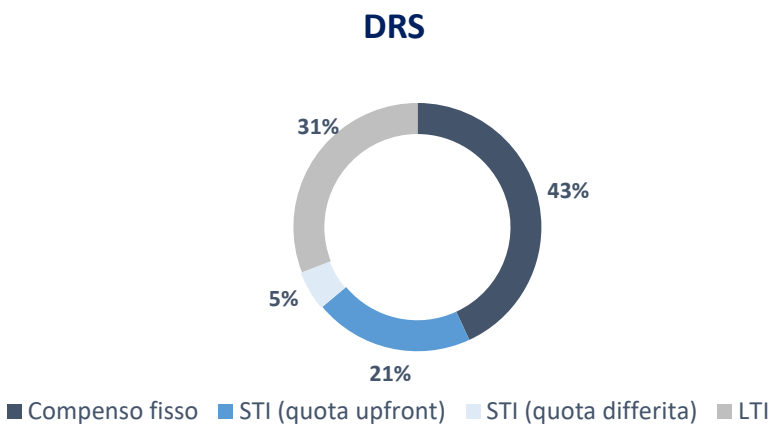
L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2026, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

In data 31 luglio 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il lancio del terzo ciclo di vesting (2025-2027) del Piano LTI 2023-2025. L'assegnazione delle azioni per tale ciclo di vesting avverrà al termine del relativo periodo ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 e darà diritto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche all'assegnazione di un numero di 135.243 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero di un numero di 162.291 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore di *overperformance* ovvero di un numero di 54.097 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore di *underperformance*.

- **Altri Benefit**: i DRS hanno usufruito, in linea con la politica di remunerazione, dei seguenti benefit: 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 corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2025 sono riportati nella tabella 1.

- **Pay mix**



## 3. Pay ratio

Si riporta di seguito, per il quinquennio 2021-2025, il pay ratio relativo al compenso complessivo dell'Amministratore Delegato in rapporto con la remunerazione annua lorda complessiva mediana dei dipendenti del Gruppo Enav parametrata a tempo pieno.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ricavi totali *** | 836,6 | 944,3 | 1.000,0 | 1.036,7 | 1.024,7 |
| **EBITDA *** | 222,4 | 272,2 | 300,1 | 310,9 | 252,7 |
| **AD** | 1.081.555 | 1.135.674 | 1.115.732 | 1.490.580 | 1.465.192 |
| **Dipendenti Gruppo** Retribuzione totale mediana | 71.521 | 75.548 | 75.665 | 75.541 | 77.547 |
| **Pay Ratio AD vs Dipendenti Gruppo** | **15** | **15** | **15** | **20** | **19** |

* Valori espressi in mln di €

Gli importi indicati comprendono la retribuzione fissa corrisposta per gli anni di riferimento, l'STI[19] e l'LTI maturato nell'anno di competenza.

Al fine di rendere confrontabili i valori nel tempo, la componente LTI[20] è stata normalizzata ad intero ciclo (36 mensilità).

La retribuzione mediana dei dipendenti comprende la retribuzione fissa e variabile di competenza degli anni di riferimento.

## 4. Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2025, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- dal 1/1/2025 al 28/5/2025: 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;

- dal 28/5/2025 al 31/12/2025: Roberto Cassader, con funzioni di Presidente, Eleonora Di Vona e Leonardo Quagliata, con funzioni di sindaco effettivo, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2025 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;

Gli importi agli stessi corrisposti nel corso dell'esercizio 2025 sono riportati nella tabella 1.

---

[19] Il valore dell'anno 2025 comprende la consuntivazione dell'obiettivo biennale relativo all'STI 2024. La valorizzazione dei diritti maturati è effettuata sulla base del prezzo medio registrato dal titolo nel primo bimestre 2026.

[20] L'LTI è stato valorizzato sulla base del prezzo registrato all'assegnazione dei titoli avvenuta nel corso degli anni, la valorizzazione dell'LTI relativo al ciclo 2023/2025 è stimata sulla base del prezzo medio del titolo registrato nel primo bimestre 2026.

## 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 2023-2025 e del relativo Regolamento Attuativo che prevede una *pay opportunity* rispetto alla retribuzione fissa pari al 35% nel caso di raggiungimento delle prestazioni target, pari al 45% nel caso di prestazioni *overperformance,* pari al 15% nel caso di prestazioni *underperformance.*

In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato la consuntivazione del primo ciclo di vesting (2023-2025) del Piano LTI 2023-2025, verificando il raggiungimento della condizione di overperformance per gli obiettivi relativi all'EBIT (+16,06% vs target) ed al Free Cash Flow (+28,45% vs target), il raggiungimento del livello minimo[21] per l'obiettivo Total Shareholder Return relativo nonché il raggiungimento del livello massimo per l'obiettivo ESG, come da tabella di seguito riportata

Alla luce di quanto precede, e tenuto conto delle previsioni del Regolamento di attuazione del Piano LTI 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, per il primo ciclo di vesting, in favore degli altri Dirigenti beneficiari, l'assegnazione di complessive n. 97.708 azioni in forma aggregata, comprensive di quante spettanti a titolo di Dividend equivalent

L'assegnazione delle azioni avverrà nel corso dell'esercizio 2026, previa approvazione del bilancio relativo all'anno 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

In data 31 luglio 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il lancio del terzo ciclo di vesting (2025-2027) del Piano LTI 2023-2025. L'assegnazione delle azioni per tale ciclo di vesting avverrà al termine del relativo periodo ed all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 e darà diritto agli altri beneficiari del Piano all'assegnazione di un numero di 135.678 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore target, ovvero di un numero di 174.443 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore di *over performance* ovvero di un numero di 58.148 azioni al raggiungimento di tutti gli obiettivi al valore di *under performance*.

---

[21] Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni, ha deliberato la modifica del peer group di riferimento per il calcolo dell'obiettivo di performance del TSR relativo, tramite eliminazione di tre emittenti non più comparabili, per come disciplinato nel Regolamento attuativo del Piano LTI 2023-2025, "*in presenza di eventi straordinari che coinvolgono una o più Società del Peer Group (a titolo esemplificativo delisting, cambio di business o acquisizione, fusione, scissione o scorporo)*". Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni, ha altresì deliberato la ricalibrazione dei livelli di performance dell'indicatore.

## 6. Trattamenti per la cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2025 la Società non è pervenuta alla risoluzione di rapporti di lavoro con Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Nel corso del 2025 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 2025.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

| 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** | | | | | |
| **Alessandra Bruni** | Presidente CdA<br>Componente CS | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 50.000 (1)<br>€ 100.000 (3) | € 20.000 (8b) | | | | | € 50.000<br>€ 100.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 150.000 | € 20.000 | € - | € - | € - | € - | € 170.000 | € - | € - |
| **Pasqualino Monti** | Amministratore Delegato | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a)<br>€ 410.000 (3) | | € 396.000 (11a) | | € 161.287 (12) | | € 587.287<br>€ 410.000 | € 109.743 (13)<br>€ 115.261 (14)<br>€ 107.624 (15)<br>€ 76.693 (16) | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 440.000 | € - | € 396.000 | € - | € 161.287 | € - | € 997.287 | € 409.321 | € - |

| 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** | | | | | |
| **Carla Alessi** | Consigliere | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2b) | | | | | | € 30.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € - | € - | € - | € - | € - | € 30.000 | € - | € - |
| **Stefano Arcifa** | Consigliere, Componente CCRPC, Componente CNG | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a) | € 20.000 (5b)<br>€ 20.000 (7b) | | | | | € 50.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 40.000 | € - | € - | € - | € - | € 70.000 | € - | € - |
| **Rozemaria Bala** | Consigliere, Componente CR, Componente CS | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a) | € 20.000 (6b)<br>€ 20.000 (8b) | | | | | € 50.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 40.000 | € - | € - | € - | € - | € 70.000 | € - | € - |
| **Franca Brusco** | Consigliere, Presidente CR, Componente CCRPC | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a) | € 25.000 (6a)<br>€ 20.000 (5b) | | | | | € 55.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 45.000 | € - | € - | € - | € - | € 75.000 | € - | € - |
| **Carlo Paris** | Consigliere, Presidente CS, Componente CNG | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a) | € 25.000 (8a)<br>€ 20.000 (7b) | | | | | € 55.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 45.000 | € - | € - | € - | € - | € 75.000 | € - | € - |
| **Antonio Santi** | Consigliere, Presidente CCRPC, Componente CS | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a) | € 25.000 (5a)<br>€ 20.000 (8b) | | | | | € 55.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 45.000 | € - | € - | € - | € - | € 75.000 | € - | € - |
| **Giorgio Toschi** | Consigliere, Presidente CNG, Componente CR | 1/1/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2025 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 (2a) | € 25.000 (7a)<br>€ 20.000 (6b) | | | | | € 55.000<br>€ 20.000 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 45.000 | € - | € - | € - | € - | € 75.000 | € - | € - |

| 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** | | | | | |
| **Dario Righetti** | Presidente Collegio Sindacale | 1/1/2025 - 28/5/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2024 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 16.344 (4) | | | | | | € 16.344 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 16.344 | € - | € - | € - | € - | € - | € 16.344 | € - | € - |
| **Giuseppe Mongiello** | Sindaco Effettivo | 1/1/2025 - 28/5/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2024 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 10.278 (4) | | | | | | € 10.278 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 10.278 | € - | € - | € - | € - | € - | € 10.278 | € - | € - |
| **Valeria Maria Scuteri** | Sindaco effettivo | 1/1/2025 - 28/5/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2024 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 10.278 (4) | | | | | | € 10.278 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 10.278 | € - | € - | € - | € - | € - | € 10.278 | € - | € - |
| **Roberto Cassader** | Presidente Collegio Sindacale | 28/5/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2027 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 23.763 (4) | | | | | | € 23.763 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 23.763 | € - | € - | € - | € - | € - | € 23.763 | € - | € - |
| **Eleonora Di Vona** | Sindaco Effettivo | 28/5/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2027 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 14.852 (4) | | | | | | € 14.852 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 14.852 | € - | € - | € - | € - | € - | € 14.852 | € - | € - |
| **Leonardo Quagliata** | Sindaco effettivo | 28/5/2025 - 31/12/2025 | Assemblea approvazione bilancio 2027 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 14.852 (4) | | | | | | € 14.852 | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | | € - | | |
| (III) Totale | | | | € 14.852 | € - | € - | € - | € - | € - | € 14.852 | € - | € - |
| **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** | Chief OO, Chief TO, Chief FO, Chief PCSO | 1/1/2025 - 31/12/2025 | - | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 1.048.782 (9) | | € 631.300 (11b) | | € 142.832 (12) | € - | € 1.822.914 | € 129.354 (13)<br>€ 136.320 (14)<br>€ 129.113 (15)<br>€ 122.046 (16) | |
| | | | | € 10.000 (10a)<br>€ 120.000 (10b) | | | | | | € 10.000<br>€ 120.000 | | |
| (III) Totale | | | | € 1.178.782 | € - | € 631.300 | € - | € 142.832 | € - | € 1.952.914 | € 516.833 | € - |

**Note alla Tabella 1:**

(1) Compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Presidente del Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
(2a) Compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Consigliere di amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
(2b) Compenso per la carica di Consigliere di amministrazione corrisposto con rimessa diretta all'Amministrazione di appartenenza ex Circ. MIT 20929/2017
(3) Compensi deliberati dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.
(4) Compensi per l'incarico svolto nell'ambito del Collegio Sindacale
(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 Remunerazioni
(6b) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Remunerazioni
(7a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Governance
(7b) Compenso per l'incarico di Componente del Comitato Nomine e Governance
(8a) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità
(8b) Compenso per la carica di Componente del Comitato Sostenibilità
(9) Retribuzione annua lorda fissa prevista dai singoli contratti individuali sottoscritti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile
(10a) Compenso spettante al *Chief Operating Officer* in ragione della carica di Consigliere di amministrazione della società controllata D-Flight ex art. 2389 c 1 del C.C., interamente riversato ad 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., interamente riversato ad ENAV
(11a) STI 2025 : compenso variabile di breve termine spettante all'Amministratore Delegato commisurato agli obiettivi di performance societari raggiunti
(11b) STI 2025 : compenso variabile di breve termine spettante ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche commisurato agli obiettivi di performance societari e individuali raggiunti.
(12) Previdenza complementare, automobile concessa ad uso promiscuo, *housing* , polizze assicurative e coperture sanitarie
(13) Valutazione della quota 2025 del ciclo 2023-2025 del Piano di Performance Share 2023-2025, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
(14) Valutazione della quota 2025 del ciclo 2024-2026 del Piano di Performance Share 2023-2025, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
(15) Valutazione della quota 2025 del ciclo 2025-2027 del Piano di Performance Share 2023-2025, effettuata in base al principio contabile internazionale IFRS 2 con riferimento al valore target
(16) Quota differita dell'STI 2024 riconosciuta in diritti a ricevere Azioni ENAV commisurati al livello di raggiungimento dell'obiettivo di performance biennale ed erogata dopo il periodo di un anno decorrente dalla data di consuntivazione.

## Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| 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) |
| Pasqualino Monti | Amministratore Delegato | **ciclo 2023-2025** Piano LTI 2023-2025 delibera 18/7/2023 | | | | | | | | - | 119.421 | 597.105 | 109.743 |
| | | **ciclo 2024-2026** Piano LTI 2023-2025 delibera 29/11/2024 | n. 112.777 azioni di ENAV S.p.A. | Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2026 | | | | | | | | | 115.261 |
| | | **ciclo 2025-2027** Piano LTI 2023-2025 delibera 31/7/2025 | | | n. 112.734 azioni di ENAV S.p.A. | 322.873 | Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2027 | 31/07/2025 | 3,903 | | | | 107.624 |
| | | **STI 2024 - quota differita** Delibera CdA del 23/6/2025 | | | | | | | | | 21.756 | 108.780 | 76.693 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | **ciclo 2023-2025** Piano LTI 2023-2025 delibera 18/7/2023 | | | | | | | | | 150.299 | 751.495 | 129.354 |
| | | **ciclo 2024-2026** Piano LTI 2023-2025 delibera 29/11/2024 | n. 133.372 azioni di ENAV S.p.A. | Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2026 | | | | | | | | | 136.320 |
| | | **ciclo 2025-2027** Piano LTI 2023-2025 delibera 31/7/2025 | | | n. 135.243 azioni di ENAV S.p.A. | 387.340 | Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2027 | 31/07/2025 | 3,903 | | | | 129.113 |
| | | **STI 2024 - quota differita** Delibera CdA del 23/6/2025 | | | | | | | | | 34.621 | 173.105 | 122.046 |
| Altri Dirigenti di Gruppo | | **ciclo 2023-2025** Piano LTI 2023-2025 delibera 18/7/2023 | | | | | | | | | 97.708 | 488.540 | 83.803 |
| | | **ciclo 2024-2026** Piano LTI 2023-2025 delibera 29/11/2024 | n. 131.424 azioni di ENAV S.p.A. | Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2026 | | | | | | | | | 134.319 |
| | | **ciclo 2025-2027** Piano LTI 2023-2025 delibera 31/7/2025 | | | n. 135.678 azioni di ENAV S.p.A. | 388.586 | Triennale, le azioni saranno rese disponibili ad approvazione del bilancio 2027 | 31/07/2025 | 3,903 | | | | 129.529 |

(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 nei 30 precedenti la data di lancio del ciclo di Piano
(4) Il numero di azioni vested a titolo di LTI 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 2026
(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; quota differita STI 2024

**Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

| A | B | 1 | 2 | | | 3 | | | 4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus |
| | | | (A) | (B) | (C) | (A) | (B) | (C) | |
| **Cognome e Nome** | **Carica** | **Piano** | **Erogabile/erogato** | **Differito** | **Periodo di differimento** | **Non più erogabili** | **Erogabile/erogati** | **Ancora differiti** | |
| **Pasqualino Monti** | Amministratore Delegato | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | STI 2025<br>Delibera CdA dell'11 aprile 2025 | € 316.800 | € 79.200 (1) | 24 mesi (2) | | | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | € 316.800 | € 79.200 | | € - | € - | € - | € - |
| **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** | Chief OO, Chief TO, Chief FO, Chief PCSO | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | STI 2025<br>Delibera CdA dell'11 aprile 2025 | € 505.040 | € 126.260 (1) | 24 mesi (2) | | | | |
| (II) Compensi in società controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | € 505.040 | € 126.260 | | € - | € - | € - | € - |

# 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)

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

**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e dei Direttori Generali**

| Nome e Cognome | Carica | Società partecipata | N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024 | N. azioni acquistate | N. azioni vendute | N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alessandra Bruni | Presidente CDA | ENAV | - | - | - | - |
| Pasqualino Monti | Amministratore Delegato | ENAV | 80.000 | - | - | 80.000 |
| Carla Alessi | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Stefano Arcifa | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Rozemaria Bala | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Franca Brusco | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Carlo Paris | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Antonio Santi | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Giorgio Toschi | Consigliere | ENAV | - | - | - | - |
| Dario Righetti | Sindaco Effettivo (cessato nell'esercizio) | ENAV | - | - | - | - |
| Giuseppe Mongiello | Sindaco Effettivo (cessato nell'esercizio) | ENAV | - | - | - | - |
| Valeria Maria Scuteri | Sindaco Effettivo (cessato nell'esercizio) | ENAV | - | - | - | - |
| Roberto Cassader | Sindaco Effettivo | ENAV | - | - | - | - |
| Eleonora Di Vona | Sindaco Effettivo | ENAV | - | - | - | - |
| Leonardo Quagliata | Sindaco Effettivo | ENAV | - | - | - | - |

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità Strategiche**

| Carica | Società partecipata | N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024 | N. azioni acquistate | N. azioni vendute | N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | ENAV | **309.314** | **141.225** | **72.230** | **378.309** |

Roma, 30 marzo 2026

# INDICE ANALITICO PER TEMI

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

| | |
|---|---|
| a) gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente | **Executive summary** |
| b) indicazione del peso delle componenti fisse e variabili nell'ambito della retribuzione complessiva con distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo | **Executive summary** |
| c) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica della remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica | **Sez. I par. 1** |
| d) 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 | **Sez. I par. 1** |
| e) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni | **Executive summary** |
| f) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni e i principi che ne sono alla base | **Sez. I par. 2** |
| g) 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.) | **Sez. I par. 3** |
| h) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo | **Sez. I par. 5** |
| i) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari | **Sez. I par. 4** |

| | |
|---|---|
| l) 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 | **Sez. I par. 5** |
| m) 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 | **Sez. I par. 5** |
| n) 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 | **Executive summary** |
| o) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), 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 *ex post* | **Sez. I par. 5** |
| p) 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 | **Sez. I par. 6** |
| q) 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 | **Sez. I par. 6** |
| r) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie | **Sez. I par. 7** |
| s) 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. | **Executive summary** |

# 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 2025** | L'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 |
| **Assemblea 2026** | L'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 |
| **Clausole di Claw-Back/Malus** | Clausole che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari.<br>L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale attribuzione delle Azioni ovvero liquidazione dell'importo. |
| **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 o Comitato** | Il Comitato Remunerazioni 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 |
| **Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS** | I dirigenti individuati ai sensi della normativa tempo per tempo applicabile alla Società[22]. |
| **Dividend equivalent** | Numero aggiuntivo di Azioni assegnate ai Beneficiari equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da ENAV nei termini e alle condizioni previste rispettivamente dall'STI differito e dal Piano LTI |
| **ENAV o Società** | ENAV S.p.A. |

[22] I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società come individuati dall'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.

| | |
|---|---|
| **Gruppo** | ENAV e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e dell'art. 93 del TUF |
| **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 |
| **Patto di non concorrenza** | Patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro per il tempo successivo alla cessazione del contratto come definito e disciplinato ai sensi dell'art. 2125 del Codice civile |
| **Pay Mix** | Evidenzia, con riferimento all'Amministratore Delegato ed ai DRS, il peso relativo rispetto alla remunerazione complessiva delle componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine |
| **Pay Ratio** | Evidenzia il rapporto tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e quella mediana dei dipendenti di ENAV |
| **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-*bis* del Regolamento Emittenti e approvato dell'Assemblea del 28 aprile 2023 ai sensi dell'art. 114-*bis*, 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 |
| **Piano di Performance Share 2026-2028 o Piano LTI 2026-2028** | Il Piano LTI denominato "performance share 2026-2028", di cui al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art 84-*bis* del Regolamento Emittenti e approvato dell'Assemblea del 28 maggio 2025 ai sensi dell'art. 114-*bis*, 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 2025", 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 2023 - 2025** | Il regolamento di attuazione del Piano di Performance Share 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 18 luglio 2023 |
| **Regolamento Attuativo del Piano LTI 2026 - 2028** | Il regolamento di attuazione del Piano di Performance Share 2026-2028, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 31 luglio 2025 |

| | |
|---|---|
| **Regolamento del Comitato** | Il Regolamento del Comitato Remunerazioni, da ultimo aggiornato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV in data 5 agosto 2024 |
| **Regolamento Emittenti** | Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato |
| **Relazione sulla Remunerazione o Relazione** | La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'artt. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti |
| **Short Term Incentive o STI** | Il sistema di incentivazione che riconosce ai soggetti individuati come beneficiari un premio annuale in base agli obiettivi assegnati ed alle performance raggiunte |
| **STI differito** | I Piani di incentivazione variabile relativi alla quota differita dell'STI, di cui ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art 84-*bis* del Regolamento Emittenti e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del TUF |
| **Società** | Enav S.p.A |
| **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. |