



## **RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

ai sensi degli artt. 123-*ter* TUF e 84-*quater* Regolamento Emittenti Consob

Emittente: Avio S.p.A.

Sito Web: [www.avio.com](http://www.avio.com)

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 13 marzo 2023**

**SOMMARIO**

**PREMESSA .....5**

**EXECUTIVE SUMMARY .....6**

**SEZIONE I .....13**

**1. GOVERNANCE - PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE ..... 13**

**2. PRASSI DI MERCATO ED ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....17**

**3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....18**

**4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....29**

**SEZIONE II .....31**

**PARTE 1 .....31**

**PARTE 2 – TABELLE.....37**

## Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Compensi

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Compensi, sono lieto di presentavi, anche a nome del Comitato e del Consiglio di Amministrazione, la “*Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*” di Avio S.p.A. (di seguito, “**Avio**” o la “**Società**”).

La presente Relazione mira ad accrescere la consapevolezza degli *Stakeholder* (azionisti, dipendenti, clienti) sulla correlazione delle politiche retributive della Società con le strategie di *business*: la remunerazione rappresenta per Avio, infatti, uno strumento fondamentale per allineare gli interessi del *top management* a quelli dei nostri *stakeholder*, contribuendo al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine nonché alla sostenibilità della Società. La capacità di attrarre, trattenere e motivare il *management* è un fattore chiave per ogni società che, come Avio, opera in un settore altamente specializzato che richiede un costante e rapido allineamento alle esigenze imposte dal mercato e dall’evoluzione tecnologica.

In questa prospettiva, il Comitato ha elaborato e sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione la politica in materia di remunerazione per il 2023, illustrata nella prima sezione della presente Relazione, coerente con la realtà aziendale di Avio. Per Avio il successo si misura sulla base dei risultati economici, finanziari e patrimoniali, ma anche, con una visione più ampia, sul capitale umano, sociale, relazionale e ambientale: le nostre politiche sono improntate a sostenibilità, inclusività e incentivazione delle pari opportunità.

Come meglio illustrato nel prosieguo, la politica per il 2023 presenta alcuni elementi di novità. In particolare, Avio, che fin dalla quotazione ha adottato piani di incentivazione pluriennali, intende attivare un nuovo Piano di Performance Share per il periodo 2023-2025, subordinatamente all’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti. Nel corso del 2022 è stata infatti effettuata l’assegnazione relativa all’ultimo ciclo del Piano di incentivazione di lungo termine monetario e il nuovo piano 2023-2025 viene proposto come azionario. La scelta di proporre un piano in azioni mira a rafforzare il collegamento tra remunerazione del management e prospettiva degli azionisti ed è coerente con le prassi dei principali player del settore aerospace & defence. Gli obiettivi di performance triennali cui è collegato il Piano sono stati definiti in continuità con il precedente e includono obiettivi economico-finanziari misurati nel triennio e obiettivi di ambito ESG. Una nuova curva di incentivazione, coerente con le prassi rilevate sul mercato, viene proposta al fine di enfatizzare il potere premiante dell’incentivo in caso di performance superiore al target e, simmetricamente, consentire una riduzione più significativa dei premi in caso di performance inferiore al target.

Inoltre, Avio intende dotarsi di uno strumento finalizzato alla *retention* e al coinvolgimento del *middle management* di talento in un mercato divenuto molto competitivo per l’attrazione e la *retention*. Per questa ragione, subordinatamente all’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti, si propone di avviare un piano di restricted share dedicato al *middle management*, escludendo quindi AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevede l’attribuzione di azioni alla fine di un periodo triennale subordinatamente alla permanenza in azienda.

In vista del rinnovo del mandato del Consiglio di Amministrazione, il Comitato ha realizzato approfondimenti sulle prassi di mercato e analisi di benchmarking per poter formulare le proposte per l’Assemblea in merito ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per il prossimo triennio. Le attività di benchmarking hanno riguardato anche il pacchetto di remunerazione dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e hanno portato ad una proposta di revisione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2023.

Nel corso dell’anno, Avio ha mantenuto aperto un dialogo costante con gli investitori e *stakeholder*, che hanno dimostrato un significativo apprezzamento delle nostre Politiche in occasione della scorsa Assemblea dei soci. La politica di remunerazione descritta nella presente Relazione tiene in considerazione quanto emerso dalle indicazioni degli *stakeholder* della Società. Si ricorda, peraltro, che il *top management* è direttamente coinvolto

nel rischio di impresa per il tramite della partecipazione nel capitale di Avio SpA, detenuto attraverso il veicolo di investimento del *management* nella società In Orbit S.p.A., che alla data del 31.12.2022 detiene il 4,1% del capitale e rappresenta il terzo maggiore azionista della Società. Tale partecipazione si è, peraltro, incrementata nel tempo dal 3,7% in fase di quotazione fino all'attuale 4,1% a dimostrazione dell'allineamento di interessi tra *management* e azionisti in relazione al rischio d'impresa.

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata a nominare il nuovo Consiglio di Amministrazione di Avio, che sarà in carica fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. Passando il testimone al nuovo Comitato, confidanti che il lavoro svolto venga da voi apprezzato e che le informazioni fornite siano utili ed esaustive, sottoponiamo alla vostra attenzione la *Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022* di Avio augurandoci di incontrare il vostro positivo riscontro nel corso dei lavori assembleari.

## PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta da Avio in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dal relativo Allegato 3-A - schema n. 7-bis, nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi dell'articolo 5 del Codice di *Corporate Governance* cui Avio aderisce.

La Relazione si compone, secondo quanto richiesto dall'art. 123-ter del TUF, di due sezioni.

Nella sezione I è illustrata la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2023, con riferimento ai seguenti soggetti:

- (i) Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- (ii) Membri del Collegio Sindacale;
- (iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Nella sezione I della Relazione sono, altresì, illustrate le procedure utilizzate per la predisposizione e l'adozione della Politica sulla Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Compensi. L'aggiornamento della Politica di remunerazione, secondo quanto deliberato, avverrà su base annuale.

Nella sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2022, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sopra indicati nei punti (i), (ii) e (iii), nonché l'illustrazione analitica, in apposita tabella, dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società da essa controllate nell'esercizio 2022, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2022. Inoltre, viene riportato il confronto per gli anni 2019-2022 tra la variazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, della remunerazione dei dipendenti e della *performance* della Società.

Sono, inoltre, riportate in apposita tabella, ex art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti e da soggetti ad essi legati.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Avio sita a Roma in Via Leonida Bissolati n. 76, nonché sul sito *internet* della Società [www.avio.com](http://www.avio.com), sezione "*Corporate Governance*", almeno ventuno giorni prima la data dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2022.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio in data 13 marzo 2023 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti nel 2022.

## **EXECUTIVE SUMMARY**

### **Introduzione**

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti rappresenta l'elemento di sintesi e raccordo tra gli obiettivi di sviluppo strategico dell'Azienda e l'azione del *management*. La struttura e la logica delle politiche sono disegnate in coerenza con gli obiettivi di crescita della Società e di creazione di valore per gli azionisti nel lungo termine. In particolare, la selezione degli indicatori economici e finanziari e i processi di definizione e monitoraggio dei *target* sono funzionali a supportare e incentivare il *management* al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

Il modello di *business* e di sostenibilità nel lungo termine di Avio fa leva sulla capacità di sviluppo e innovazione tecnologica e quindi sulla capacità di attrarre e sviluppare risorse altamente qualificate sia a livello manageriale che tecnico-scientifico. Per questo, la politica di remunerazione rappresenta uno strumento chiave. I criteri e gli strumenti adottati nella politica incorporano gli elementi più avanzati delle migliori pratiche di mercato nazionali ed internazionali. In questo ambito, la sostenibilità di lungo termine, caratteristica strutturale della lunga storia del Gruppo, costituisce un obiettivo prioritario che ha portato fin dal 2020 ad inserire parametri specifici, complementari ai *target* di natura economico-finanziaria, rispetto a cui misurare la *performance* del *management*. Gli obiettivi di sostenibilità rafforzano il ruolo attivo che Avio ha sempre svolto nella collaborazione con i principali *stakeholder* istituzionali a livello internazionale - come l'Agenzia Spaziale Europea, l'Unione Europea e la Commissione Europea, - a livello nazionale - come l'Agenzia Spaziale Italiana e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, - a livello locale come l'Amministrazione Comunale di Colleferro.

### **Principi della remunerazione di Avio**

La Politica di Remunerazione di Avio per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*;
- il collegamento con la *performance* ed il profilo di rischio della Società;
- l'allineamento degli interessi del *Management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo di contribuire alla strategia aziendale, alla creazione di valore per gli azionisti nel lungo termine e ad una *performance* sostenibile nel tempo.

### Principali driver di performance

I nostri sistemi di incentivazione riflettono i *driver di performance* di Avio, strettamente collegati alle priorità chiave della strategia aziendale:

		Profittabilità e valore per gli azionisti	Solidità finanziaria	Valore per gli stakeholder
I nostri obiettivi		Capacità di ottenere risultati nel breve e medio termine, valorizzando il ritorno sugli investimenti	Mantenere un livello di liquidità adeguato alla gestione corrente e di un adeguato flusso finanziario.	Attuare la strategia di sostenibilità di Avio
Indicatori adottati nei sistemi di incentivazione	breve	• Ebitda Adjusted	• Net Financial Position	
	lungo	• Ebitda Reported	• Return on Capital • Order intake	<b>KPI</b> • Waste Management • Employee training <b>ESG:</b> • Gender Diversity • Gender Pay Gap

### Le principali novità delle Politiche di remunerazione 2023

Le principali novità introdotte nelle Politiche 2023 riguardano:

- Introduzione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, il Piano Performance Share:
  - nel corso del 2022 è stato avviato il terzo ed ultimo ciclo del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-24. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Compensi ha deliberato di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 un nuovo Piano di Performance Share per il triennio 2023-2025 che prevede l’assegnazione di diritti a ricevere azioni, in relazione al grado di raggiungimento di obiettivi misurati nell’arco temporale triennale del vesting; le assegnazioni avverranno con una frequenza annuale. I beneficiari del piano sono l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Manager selezionati con ruoli rilevanti all’interno della Società;
  - il Piano di incentivazione di lungo termine prevede che il valore monetario dell’assegnazione iniziale target sia definito in linea con i Piani ILT precedenti, mentre il valore dell’opportunità massima e minima sono modificati in modo simmetrico, in linea con le prassi di mercato: il valore in caso di raggiungimento del livello massimo di performance è quindi pari al 150% del target, superiore al 125% previsto nel piano monetario precedente e il valore in caso di raggiungimento del livello minimo di performance è pari al 50% del target, inferiore al 75% previsto nel piano monetario precedente.
- Revisione del pacchetto retributivo dell’AD/DG: in considerazione delle analisi di benchmarking effettuate con l’ausilio di un advisor indipendente su 14 società quotate europee comparabili ad Avio per dimensione e complessità e appartenenti al settore Aerospace&Defense e industriale, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2023, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, ha previsto:
  - una revisione del pacchetto retributivo volta ad allineare il compenso fisso alla mediana di mercato. Si precisa che dall’anno della quotazione di Avio, avvenuta nel 2017, non erano mai stati previsti interventi analoghi;
  - con riferimento alla componente variabile di breve termine, il valore dell’incentivo target in

% dei compensi fissi resta invariato (75%). Come già previsto per i DRS a partire dal 2023, non sarà più applicato il (de)moltiplicatore ai fini della determinazione del premio effettivo, così da rendere omogeneo il sistema: è stato quindi introdotto, con scopo parzialmente compensativo, un nuovo cap, pari al 115% (vs il precedente cap del 100%)

- per quanto riguarda la componente variabile di lungo termine, il valore dell'assegnazione target in % dei compensi fissi resta invariato (60%). Si applicano anche all'AD/DG quanto descritto nel paragrafo in relazione alla modifica della curva di incentivazione e alla distribuzione dell'ammontare delle assegnazioni nel triennio.
- Introduzione di un Piano di restricted share, importante strumento di retention, fidelizzazione e coinvolgimento, rivolto a *middle manager* che rivestono un ruolo chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Avio e prevede l'assegnazione di diritti a ricevere gratuitamente azioni alla conclusione di un periodo della durata di 36 mesi. Non rientrano tra i destinatari del Piano né l'Amministratore Delegato/Direttore Generale né i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. In data 13 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, il Piano Restricted Share 2023-25.
- La Società potrà definire ex-ante il trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevedendo comunque che l'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro possa corrispondere fino ad un massimo di due annualità della somma della retribuzione fissa e del premio variabile di breve termine, comprensivo delle previsioni contrattuali obbligatorie relative al preavviso;
- Infine, si segnala l'introduzione di un paragrafo dedicato a spiegare con maggiore chiarezza l'approccio e i criteri adottati dalla Società per il benchmarking retributivo.

#### **Le Politiche di remunerazione 2023 in sintesi**

Nella tabella di seguito si descrivono gli elementi principali della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oggetto di approfondimento nei successivi paragrafi della Relazione.

Componente	Caratteristiche e parametri
<p><b>Componente fissa della remunerazione</b></p> <p><i>È la componente continuativa, determinata tenendo conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto</i></p>	<p>Viene determinata in considerazione del ruolo, delle prassi di mercato per posizioni comparabili, delle caratteristiche e delle competenze individuali, e attraverso l'applicazione di una metodologia indipendente di valutazione delle posizioni (metodo Hay).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AD/DG: compensi fissi lordi pari a Euro 500.000</li> <li>▪ DRS: determinata in base ai criteri definiti, in linea con la mediana di mercato</li> </ul>

<p><b>Componente variabile di breve termine</b></p> <p><i>Piano di incentivazione monetario annuale, che prevede la corresponsione di un premio monetario sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti</i></p>	<p><u>Destinatari:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amministratore Delegato/Direttore Generale</li> <li>▪ Dirigenti con Responsabilità Strategiche</li> <li>▪ <i>Manager e key professional</i></li> </ul> <p><u>Entità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AD/DG: 75% dei compensi fissi per <i>performance target</i>; 115% dei compensi fissi per <i>performance massima</i></li> <li>▪ DRS: 30% dei compensi fissi per <i>performance target</i>; 50% dei compensi fissi per <i>performance massima</i> (valori medi)</li> </ul> <p><u>Obiettivi di performance:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condizioni on/off, valide per tutti i destinatari: Adjusted EBITDA e Net Financial Position di Gruppo</li> <li>▪ AD/DG: Adjusted Ebitda, Net Financial Position</li> <li>▪ DRS: <ul style="list-style-type: none"> <li>• obiettivi di Gruppo (Adjusted Ebitda, Net Financial Position)</li> <li>• obiettivi di area/funzione prevalentemente quantitativi, economico-finanziari e operativi.</li> </ul> </li> </ul> <p>▪ I premi maturati sono soggetti ad una clausola di <i>claw-back</i>.</p>
<p><b>Componente variabile di lungo termine</b></p> <p><i>Piano di Performance Share, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, che prevede assegnazioni con frequenza annuale ed un periodo di misurazione della performance di durata triennale.</i></p> <p><i>Si è valutato di adottare, a partire dal 2023 e subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, un piano di Performance Share per favorire ancor più l'allineamento tra interessi del management<sup>1</sup> e degli azionisti.</i></p>	<p><u>Destinatari:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amministratore Delegato/Direttore Generale</li> <li>▪ Dirigenti con Responsabilità Strategiche</li> <li>▪ altri <i>Manager</i> selezionati con ruoli rilevanti all'interno della Società.</li> </ul> <p><u>Entità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AD/DG: 60% dei compensi fissi per <i>performance target</i>; 90% dei compensi fissi per <i>performance massima</i></li> <li>▪ DRS: 35% dei compensi fissi per <i>performance target</i>; 52,5% dei compensi fissi per <i>performance massima</i></li> </ul> <p><u>Obiettivi di performance triennale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ebitda Reported cumulato</li> <li>▪ Return on Invested Capital medio triennale</li> <li>▪ obiettivi ESG (Gender diversity, Gender pay gap, Waste management e Employee training)</li> </ul> <p>Il piano prevede una clausola di <i>claw-back</i>.</p>
<p><b>Benefit</b></p>	<p>Includono previdenza complementare, coperture</p>

<sup>1</sup> Il *top management* di Avio ha una partecipazione diretta nel capitale di Avio SpA, attraverso il veicolo di investimento del *management* nella società In Orbit S.p.A., che alla data del 31.12.2022 detiene il 4,1% del capitale e rappresenta il terzo maggiore azionista della Società. Tale partecipazione si è, peraltro, incrementata nel tempo dal 3,7% in fase di quotazione fino all'attuale 4,1% a dimostrazione dell'allineamento di interessi tra *management* e azionisti in relazione al rischio d'impresa.

<p><i>Benefici non monetari integrativi rispetto a quanto previsto dal contratto applicabile definiti in coerenza con le prassi di mercato</i></p>	<p>assicurative, autovettura ad uso promiscuo, alloggio.</p>
<p><b>Indennità in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AD/DG: in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta a recesso da parte della Società per qualsiasi motivo diverso dalla giusta causa, sarà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo pari a due annualità della somma della retribuzione fissa e del premio variabile di breve termine (calcolato in misura pari al 100% della retribuzione fissa). Tale ammontare è comprensivo delle previsioni contrattuali obbligatorie relative al preavviso<sup>2</sup></li> <li>▪ DRS: valgono le previsioni del contratto nazionale dirigenti industria. La Società potrà definire ex-ante accordi in relazione al trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, prevedendo comunque che l'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro possa corrispondere fino ad un massimo di due annualità della somma della retribuzione fissa e del premio variabile di breve termine, comprensivo delle previsioni contrattuali obbligatorie relative al preavviso.</li> </ul>
<p><b>Patto di non concorrenza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ È stato definito un patto di non concorrenza per l'AD/DG della durata di 12 mesi che prevede un corrispettivo di ammontare pari a 6 mensilità di remunerazione fissa</li> <li>▪ La Società si riserva il diritto di stipulare patti e accordi di non concorrenza, che coinvolgano specifiche figure professionali in possesso di conoscenze strategiche, nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti della durata massima di 12 mesi che prevede un corrispettivo di ammontare pari a 6 mensilità di remunerazione fissa</li> </ul>

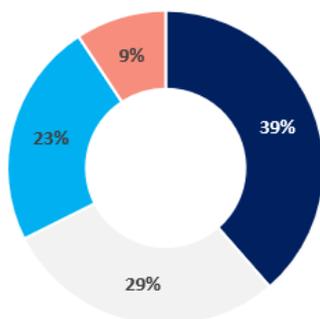
<sup>2</sup> Alla data della pubblicazione della presente relazione, il numero delle mensilità previste dal CCNL per il preavviso equivale a 8.

## Pay-mix dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

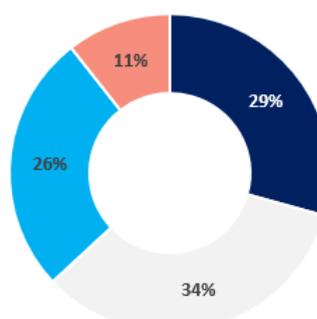
La composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di raggiungimento di livelli di *performance target* e massimi è così caratterizzata:

### Amministratore Delegato/Direttore Generale

*Pay-mix - performance target*

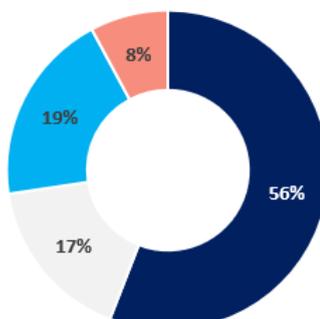


*Pay-mix, performance massima*

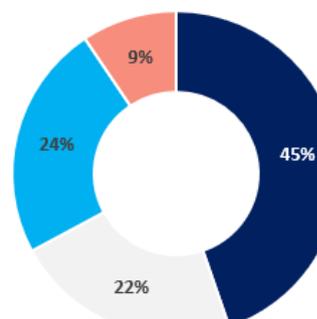


### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

*Pay-mix - performance target*



*Pay-mix- performance massima*



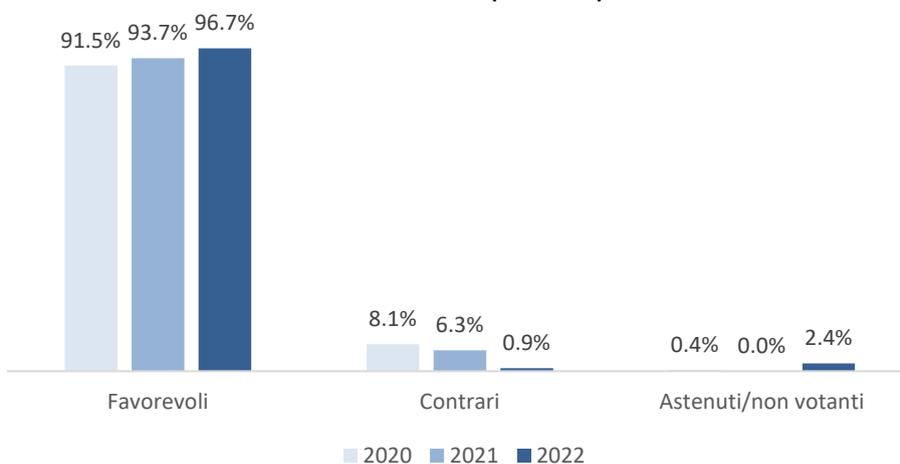
### Esito della votazione sulle Politiche 2022

Avio ritiene fondamentale costruire e mantenere un dialogo aperto con gli azionisti e gli *stakeholder*. Il voto espresso dagli azionisti è un elemento tenuto in forte considerazione nel definire le Politiche.

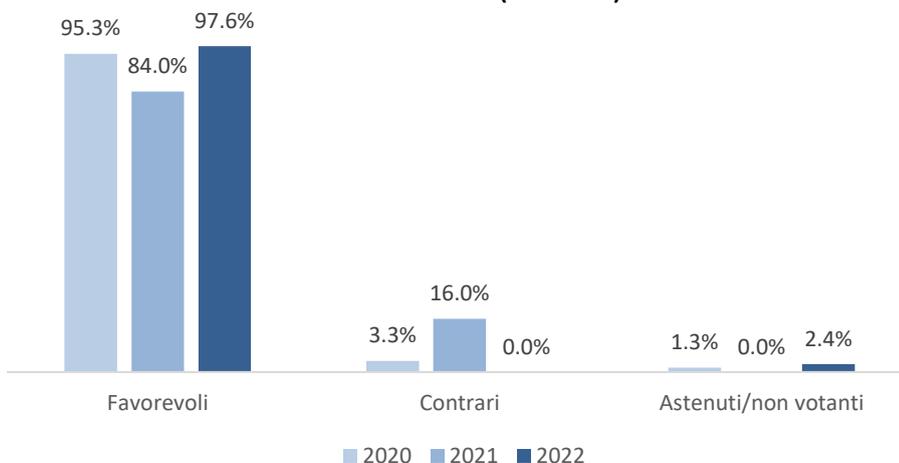
L'Assemblea degli azionisti del 2022 ha espresso un voto vincolante sulla I Sezione della Relazione, esprimendo

una percentuale dei voti favorevoli pari a **96,7%** dei votanti complessivi e un voto consultivo sulla II Sezione della Relazione, con una percentuale di voti favorevoli pari al **97,6%**. I grafici seguenti mostrano il trend delle votazioni relativamente alla Sezione I e alla Sezione II della Relazione sulla politica di Remunerazione nel periodo 2020-2022.

### Andamento degli esiti delle votazioni sulla Politica di remunerazione (Sezione I)



### Andamento degli esiti delle votazioni sull'attuazione della Politica di remunerazione (Sezione II)



## SEZIONE I

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Avio nella determinazione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Compensi. L'aggiornamento della Politica di remunerazione, secondo quanto deliberato, avverrà su base annuale.

### **1. GOVERNANCE - PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

#### **1.1. Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché nella attuazione della Politica sulla Remunerazione**

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica sulla Remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Compensi ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Nomine e Compensi sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e dello Statuto della Società, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli Amministratori.

Nel corso del 2020 è stato istituito il Comitato Sostenibilità, composto da soli Amministratori indipendenti, il cui compito è assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni relative alle questioni di sostenibilità di competenza del Consiglio, anche in relazione alle Politiche di remunerazione.

#### Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci:

- (i) determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'articolo 15 dello Statuto;
- (ii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla sezione II della Relazione;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Compensi;
- (ii) determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato Nomine e Compensi (e, ove previsto, del Comitato Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi

dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea dei soci, agli Amministratori non esecutivi così come previsto dall'articolo 15 dello Statuto;

- (iii) definisce e rivede, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, la Politica sulla Remunerazione;
- (iv) approva la Relazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (v) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

### Comitato Nomine e Compensi

Il Comitato Nomine e Compensi è un organo consultivo e propositivo che ha i seguenti compiti, in materia di remunerazione:

- a. coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione e revisione della Politica sulla Remunerazione;
- b. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c. presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d. esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente;
- e. riferire all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, per quanto concerne i compiti attribuiti al Comitato in materia di remunerazione.

Sono, altresì, attribuiti al Comitato, limitatamente alle materie attinenti alla remunerazione, i compiti assegnati al comitato competente in materia di operazioni con parti correlate ai sensi della Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società. In caso di operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza, laddove il Comitato non sia composto da almeno tre Amministratori indipendenti trovano applicazione i presidi equivalenti previsti dall'art. 14 della predetta Procedura.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Nomine e Compensi riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in ogni caso con l'astensione degli Amministratori interessati rispetto alle delibere inerenti alla propria remunerazione.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato Nomine e Compensi è composto da tre Amministratori non esecutivi indipendenti nominati con delibera dell'organo amministrativo in data 14 maggio 2020, nelle persone di:

- Giovanni Gorno Tempini (Presidente);
- Monica Auteri;
- Donatella Isaia.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo agli Amministratori indipendenti Giovanni Gorno Tempini, Monica Auteri e Donatella Isaia, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e del requisito dell'esperienza in materia di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Compensi sono disciplinati dal Codice di *Corporate Governance* e da apposito regolamento.

Le riunioni del Comitato Nomine e Compensi si svolgono sotto la guida del Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, del componente del Comitato più anziano di età. Le riunioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Compensi in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Compensi partecipa il Presidente del Collegio Sindacale ed i membri del Collegio Sindacale possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato Nomine e Compensi può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. Nel corso dell'esercizio 2022, il Comitato Nomine e Compensi si è riunito cinque volte. I dati relativi alla partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni sono riportati nella tabella in calce alla Sezione 4.2.1 della Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, disponibile sul sito *internet* della Società [www.avio.com](http://www.avio.com), Sezione "*Corporate Governance*".

Ai lavori del Comitato Nomine e Compensi hanno partecipato, su suo invito, il Presidente del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Direttore Risorse Umane e i suoi collaboratori, il *General Counsel*, i collaboratori della Direzione Legale nonché consulenti che hanno supportato la Società su specifici progetti esaminati dal Comitato. L'Amministratore Delegato/Direttore Generale non ha partecipato alle discussioni del Comitato che avessero ad oggetto decisioni relative alla sua remunerazione o che lo ponessero in situazioni di conflitto di interesse.

Nel corso del 2022 e ad ogni modo fino alla data della presente Relazione, l'attività del Comitato ha avuto ad oggetto, principalmente:

- la valutazione e il monitoraggio dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento al 2022;
- in merito al sistema di incentivazione annuale, la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* annuali previsti per il 2022 e la definizione degli obiettivi per il 2023 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

- in merito al sistema di incentivazione di lungo termine monetario, la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti per il ciclo 2019-2021, la definizione degli obiettivi di *performance* per il ciclo di assegnazione-2022-2024;
- la formulazione della proposta al Consiglio in relazione alla Politica sulla Remunerazione per l’esercizio 2023;
- la formulazione di una proposta al Consiglio in merito alla cancellazione dei due cicli 2020-22 e 2021-23 del piano di incentivazione di lungo termine monetario in essere e all’introduzione di un nuovo piano straordinario di performance share, da sottoporre per approvazione all’Assemblea degli Azionisti;
- l’esame degli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;
- l’esame e l’aggiornamento della *Politica in materia di diversità degli Organi di amministrazione, gestione e controllo* e della *Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti Correlate*;
- la Politica in materia di criteri qualitativi e quantitativi ai fini della valutazione dei requisiti di indipendenza di amministratori e sindaci, ai sensi della Raccomandazione 7, primo periodo, lettere c) e d), all’articolo 2 del Codice di Corporate Governance;
- la consuntivazione della retribuzione variabile di breve termine relativa all’anno 2022;
- la proposta in merito ai piani di incentivazione dell’Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di breve termine relativi all’anno 2023 nonché all’introduzione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine per il periodo 2023-2025;
- la revisione del pacchetto retributivo dell’AD/DG;
- la proposta in merito all’introduzione del piano di restricted share per il management.

#### Amministratore Esecutivo

L’Amministratore Esecutivo all’uopo delegato:

- fornisce al Comitato Nomine e Compensi, anche con il supporto della Direzione Risorse Umane del Gruppo, ogni informazione utile affinché quest’ultimo possa valutare l’adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- sottopone al Comitato Nomine e Compensi i progetti di piani di incentivazione azionaria, di *stock option*, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del *management* delle società del gruppo facenti capo alla Società o, se del caso, coadiuva il Comitato nella elaborazione dei medesimi, con il supporto anche della Direzione Risorse Umane del Gruppo;
- attua la Politica sulla Remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

#### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

### Società di Revisione

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, la società di revisione di Avio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

## **2. PRASSI DI MERCATO ED ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Avio monitora regolarmente le prassi di mercato italiane e internazionali, con attenzione alle prassi del settore aerospace&defense, anche tramite la realizzazione di analisi specifiche al fine di verificare la coerenza della propria Politica sulla Remunerazione.

Per la realizzazione dei benchmark retributivi, svolte da società di consulenza indipendenti, sono stati identificati i seguenti panel:

- Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, un panel composto dai ruoli di vertice esecutivi di 14 società selezionate in base a criteri dimensionali (ricavi, numero dipendenti, total asset e capitalizzazione), di cui:
  - 6 società italiane del settore industriale
  - 8 società europee del settore aerospace&defense;

Società	Paese
AVON PROTECTION	United Kingdom
CHEMRING GROUP	United Kingdom
DE NORA	Italy
FACC AG	Austria
INTERCOS	Italy
LISI	France
MONTANA AEROSPACE	Switzerland
OHB	Germany
PIOVAN	Italy
PRIMA INDUSTRIE	Italy
SENIOR	United Kingdom
THE ITALIAN SEA GROUP	Italy
ULTRA ELECTRONICS HLDGS	United Kingdom
ZIGNAGO	Italy

- Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, un panel che include i Presidenti non esecutivi di 9 società quotate italiane selezionate in base a criteri di comparabilità con riferimento al settore di appartenenza e dimensione;
- Per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, un panel costituito da 26 società quotate italiane selezionate in base a criteri di comparabilità con riferimento al settore di appartenenza e dimensione;
- Per quanto riguarda le valutazioni in merito alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il mercato Top Executive Italia fornito da Korn Ferry, che include titolari di posizioni di Alta Direzione in società operanti in Italia in settori comparabili ad Avio.

Nel predisporre la Politica sulla Remunerazione, la Società si è avvalsa della consulenza degli esperti indipendenti Willis Towers Watson e Korn Ferry, società leader nella consulenza relativa allo sviluppo e organizzazione del capitale umano, per la realizzazione di benchmark retributivi e come advisor nella definizione delle Politiche 2023.

### 3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

#### 3.1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione di Avio è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, attraverso una struttura retributiva che riconosce il valore delle persone e il loro contributo alla crescita aziendale.
- il collegamento con la *performance* e la strategia aziendale: la remunerazione riconosce il raggiungimento di obiettivi di *performance*, individuali e aziendali, riferiti ad indicatori quantitativi di carattere economico-finanziario coerenti con gli obiettivi fissati dal piano industriale della Società, operativi e di sostenibilità. Gli obiettivi sono predeterminati e misurabili e i premi sono differenziati a seconda del livello di performance raggiunto.
- l'allineamento degli interessi del *Management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti e gli *stakeholder* di Avio nel lungo termine tramite un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, la definizione di limiti per le componenti variabili che pure consentano di valorizzare risultati anche superiori rispetto ai *target* assegnati, l'integrazione di obiettivi coerenti con la strategia di sostenibilità della Società.

#### 3.2. COMPENSI E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI

La Politica di Remunerazione di Avio contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, tenendo conto del compenso e delle condizioni dei dipendenti del Gruppo, attraverso:

- un approccio equo e inclusivo nei confronti di tutti i dipendenti della Società volto a promuovere le pari opportunità e valorizzare le competenze;
- un sistema premiante che riconosce il contributo individuale e le responsabilità del ruolo ricoperto, anche tenendo conto dei riferimenti di mercato, in coerenza con la "pesatura" delle posizioni organizzative;
- un'offerta retributiva articolata che tiene conto delle esigenze dei dipendenti e dei benchmark retributivi annuali predisposti dalla Società;
- iniziative volte a sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti.

### 3.3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

La Società ha ritenuto, dunque, opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori, e in particolare:
  - (a) Amministratori non esecutivi; e
  - (b) Amministratore Esecutivo;
- (ii) Collegio Sindacale;
- (iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio è costituito da quattro Dirigenti.

#### (i) AMMINISTRATORI

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società.

L'Assemblea ordinaria dei soci in data 6 maggio 2020 ha deliberato di assegnare a ciascun Amministratore un compenso annuo lordo pari a Euro 35.000 e un compenso annuo lordo pari a Euro 120.000 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in continuità con l'ammontare dei compensi stabiliti per i membri del Consiglio di Amministrazione nel triennio precedente e in coerenza con le prassi di mercato.

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2020 ha deliberato, inoltre, di attribuire ai componenti dei Comitati endoconsiliari in essere i seguenti compensi, in linea con le prassi di mercato, per il mandato 2020-2022:

- (i) ai componenti del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo per il Presidente pari a Euro 30.000,00 e
- (ii) per gli altri componenti pari a Euro 15.000,00 ciascuno;
- (iii) ai componenti del Comitato Nomine e Compensi e Comitato Sostenibilità – un compenso annuo lordo per i Presidenti pari a Euro 25.000,00 ciascuno e per gli altri componenti pari a Euro 10.000,00 ciascuno.

L'Assemblea degli Azionisti 2023 delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, per il mandato 2023-2025, i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1. Il Consiglio di Amministrazione che si insedierà dopo l'Assemblea del 28 aprile 2023, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, i compensi ai sensi dell'art. 2389 comma 3 cod. civ. nel rispetto delle linee guida della presente Politica.

#### (a) AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso, determinato nella misura complessiva dall'Assemblea degli azionisti, ripartito su base individuale dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile.

La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e risulta commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endo-

consiliari, per la partecipazione ai quali sono previsti specifici compensi.

(b) AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione dell'Amministratore Esecutivo (Amministratore Delegato/Direttore Generale) è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo.

In particolare, la struttura retributiva dell'Amministratore Esecutivo si compone di:

- una componente fissa: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal *management* cui la stessa è assegnata. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità dell'articolazione societaria del Gruppo Avio anche a livello internazionale, tenendo conto anche delle prassi di mercato rilevate dai benchmark effettuati.
- una componente variabile di breve termine: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *Management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Avio, in linea con gli interessi degli azionisti. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di una soglia minima di *performance* rispetto agli obiettivi annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Compensi. Gli indicatori in base ai quali vengono definiti gli obiettivi annuali di *performance* aziendale (e viene poi consuntivata l'entità della componente variabile di breve periodo) sono parametri economico-finanziari del Gruppo, come di seguito descritto.

Il valore della componente variabile annuale per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Avio è pari al 75% della retribuzione fissa a *target*, con un valore massimo (cap) pari al 100% della retribuzione fissa. Non è prevista la corresponsione di premi su base discrezionale;

- una componente variabile di lungo termine: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori Esecutivi ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allinearne gli interessi a quelli degli azionisti. Tale compenso sarà corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di tre anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* (di cui ai seguenti paragrafi) misurate su un orizzonte temporale pluriennale.

Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale il valore del premio *target*, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti, è pari al 60% della retribuzione fissa, con un valore massimo pari al 90%.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione di Avio, in data 28 marzo 2022, ha deliberato la cancellazione dei cicli 2020-2022 e 2021-2023 del Piano pluriennale 2020-24, di cui l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale era destinatario, con un valore del premio *target* pari al 60% della retribuzione fissa e un valore massimo pari al 75%.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale è tra i beneficiari del piano straordinario di performance share 2022-24, approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022. Il piano prevede un'unica assegnazione di diritti a ricevere azioni della Società alla fine del periodo di performance 2022-24, in relazione al grado di raggiungimento di un obiettivo che riflette la sostenibilità economico-finanziaria della Società. Il valore nominale iniziale dell'assegnazione, che corrisponde ad una quota ridotta della somma delle assegnazioni relative ai due cicli 2020-22 e 2021-23 cancellati, è pari per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale al 72% della retribuzione fissa al raggiungimento dei *target* e al 108% in caso di performance massima.

- fringe benefit: i fringe benefit consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, l'Amministratore Esecutivo di Avio, in aggiunta ai benefit previsti dal CCNL Dirigenti Industria, è assegnatario di due autovetture aziendali e beneficia di un'assicurazione integrativa sanitaria e per morte e invalidità totale e permanente da

infortuni.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente di lungo periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, si rinvia al Paragrafo 3.4.

Si segnala che, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2023, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, ha deliberato in merito alla revisione del pacchetto retributivo dell'AD/DG, in considerazione delle analisi di benchmarking su un panel di società comparabili per settore e dimensioni, effettuate con l'ausilio di un advisor indipendente, e della necessità di garantire un'offerta retributiva attrattiva in un contesto particolarmente competitivo, allineandola alla mediana del panel. Dall'anno della quotazione di Avio, avvenuta nel 2017, non era stato previsto alcun intervento analogo. In particolare, le modifiche introdotte riguardano:

- compensi fissi: incremento pari all'11,6%, da 448.000 a 500.000 euro;
- componente variabile di breve termine: il valore dell'incentivo target in % dei compensi fissi resta invariato e pari al 75%. Come già previsto per i DRS a partire dal 2023, non sarà più prevista l'applicazione di un (de)moltiplicatore ai fini della determinazione del premio effettivo, così da rendere omogeneo il sistema: è stato quindi introdotto, con scopo parzialmente compensativo, un nuovo cap, pari al 115% (vs il precedente cap del 100%)
- componente variabile di lungo termine: il valore dell'assegnazione target in % dei compensi fissi resta invariato e pari al 60%. Si applicano anche all'AD/DG quanto descritto nel paragrafo in relazione alla modifica della curva di incentivazione e alla distribuzione dell'ammontare delle assegnazioni nel triennio.

## (ii) COLLEGIO SINDACALE

Per tutti i membri del Collegio Sindacale si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dai Sindaci a favore della Società.

L'Assemblea ordinaria dei soci in data 6 maggio 2020 ha deliberato per il triennio 2020-2022 di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso pari a Euro 50.000 annui e ai sindaci effettivi un compenso pari a Euro 35.000 annui, in coerenza con i compensi attribuiti al Collegio Sindacale per il triennio 2017-2020 e con le prassi delle società quotate del segmento STAR con livelli di capitalizzazione comparabili ad Avio.

La prossima Assemblea dei soci sarà chiamata a nominare il Collegio Sindacale per il triennio 2023-2025, definendo all'atto della nomina il relativo compenso, che verrà determinato in relazione alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto ai componenti del Collegio e tenendo conto dei benchmark di mercato recentemente realizzati.

## (iii) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare il *management* sui risultati aziendali e sulla creazione di valore.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- una componente fissa: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal titolare, delle prassi di mercato per posizioni comparabili. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile;
- una componente variabile di breve termine: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Avio, in linea con gli interessi degli azionisti. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di una soglia minima di *performance* rispetto agli obiettivi annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Compensi. Gli indicatori in base ai quali vengono definiti gli obiettivi annuali di *performance* aziendale (e viene poi consuntivata l'entità della componente variabile di breve periodo) sono parametri economico-finanziari del Gruppo. A ciascun Dirigente vengono

inoltre assegnati obiettivi individuali legati specificamente alle specifiche aree di responsabilità, misurati con indicatori prevalentemente quantitativi di natura economico-finanziaria ovvero di natura operativa. Nella determinazione della componente variabile di breve termine si combina quindi la misurazione del raggiungimento di risultati aziendali e di risultati individuali/di area/funzione.

Il valore (medio) della componente variabile annuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Avio è pari al 30% della retribuzione fissa a *target*, con un valore massimo (cap) pari al 50% della retribuzione fissa.

Non sono di norma previste forme di remunerazione variabile discrezionale.

- una *componente variabile di lungo termine*: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allinearne gli interessi a quelli degli azionisti. Tale compenso sarà corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di tre anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* misurate su un orizzonte temporale pluriennale.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il valore del premio *target*, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti, è pari al 35% della retribuzione fissa, con un valore massimo pari al 52,5%.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione di Avio, in data 28 marzo 2022, ha deliberato la cancellazione dei cicli 2020-2022 e 2021-2023 del Piano pluriennale 2020-24.

I DRS risultano tra i beneficiari del piano straordinario di performance share 2022-24, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022. Il piano prevede un'unica assegnazione di diritti a ricevere azioni della Società alla fine del periodo di performance 2022-24, in relazione al grado di raggiungimento di un obiettivo che riflette la sostenibilità economico-finanziaria della Società. Il valore nominale iniziale dell'assegnazione, che corrisponde ad una quota ridotta della somma delle assegnazioni relative ai due cicli 2020-22 e 2021-23 cancellati, è pari per i DRS al 42% della retribuzione fissa al raggiungimento dei target e al 63% in caso di performance massima.

- *fringe benefit*: i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, i Dirigenti con responsabilità strategiche, in aggiunta ai benefit previsti dal CCNL Dirigenti Industria, sono assegnatari di due-autovetture aziendali e/o di alloggio e beneficiano di un'assicurazione integrativa sanitaria e per morte e invalidità totale e permanente da infortuni.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente variabile di lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al Paragrafo 3.4.

### **3.4. COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE**

Il sistema di remunerazione variabile di Avio prevede una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

#### **3.4.1 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE**

Il sistema di incentivazione annuale prevede la corresponsione di un premio monetario, sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti. Tale sistema viene rivisto ogni anno dal Comitato Nomine e Compensi, che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne identifica le metriche.

I destinatari del sistema sono, oltre all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i *manager* e i *professional* (quadri e impiegati) di Avio. Il valore del premio *target* viene definito sulla base del livello di responsabilità del ruolo ricoperto, secondo delle "fasce" predefinite; a ciascun destinatario, sulla base della fascia di appartenenza, è assegnato un premio variabile *target* espresso come una percentuale della retribuzione fissa in caso di raggiungimento dei *target* prefissati; è previsto un valore

massimo nel caso di superamento degli obiettivi.

Il diritto a percepire il premio variabile è condizionato al raggiungimento di una soglia minima di risultato rispetto agli obiettivi aziendali di natura economico-finanziaria prefissati misurati in termini di *Adjusted EBITDA* e *Net Financial Position*, ciascuno con peso equivalente.

Quali indicatori di *performance* aziendale si utilizzano l'*Adjusted EBITDA* di Gruppo (peso 50%) e la *Net Financial Position* (peso 50%) di Gruppo. Gli obiettivi aziendali sono fissati con riferimento al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La scelta dei due parametri economico-finanziari consente di riflettere in modo equilibrato la *performance* economica e finanziaria della Società, in linea con le prassi del *benchmark* di riferimento. In particolare, l'*Adjusted Ebitda* esprime la capacità di generazione di profitti indipendentemente da eventuali effetti non ricorrenti attribuibili ad un singolo esercizio; la *Net Financial Position* esprime la capacità di mantenere la posizione di cassa netta intorno al valore prefissato per l'esercizio di riferimento.

Per l'**Amministratore Delegato/Direttore Generale**, il premio è collegato esclusivamente a obiettivi aziendali in termini appunto di *Adjusted Ebitda*, *Net Financial Position*, prevedendo:

- un livello di **performance minimo** (soglia), al raggiungimento del quale è prevista l'erogazione del **40% della retribuzione fissa**; al di sotto del livello soglia non viene riconosciuto alcun premio. La soglia è pari all'89% del valore *target* per l'*Adjusted Ebitda*, all'83% per il parametro *Net Financial Position* di Gruppo;
- un livello di **performance target**, al raggiungimento del quale viene riconosciuto il premio *target*, pari al **75% della retribuzione fissa**;
- un livello di **performance massima**, al cui raggiungimento viene riconosciuto il valore massimo del premio relativo, pari al **115% della retribuzione fissa (cap)**. Il livello massimo di performance è pari al 111% del valore *target* per l'*Adjusted EBITDA*, al 117% per il parametro *Net Financial Position* di Gruppo.

Lo schema seguente riporta il **collegamento obiettivi – premio** previsto al raggiungimento dell'obiettivo minimo, target, massimo per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale (il valore del premio è espresso in % della retribuzione fissa)

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenario di performance		Premio (% RAL)
<b>Ebitda Adjusted</b>	L'Ebitda (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) Adjusted consente di misurare la profittabilità della Società senza che sia influenzata da componenti non ricorrenti	50%	Minimo	<i>Budget target - 11%</i>	40%
			Target	<i>Budget target</i>	75%
			Massimo	<i>Budget target + 11%</i>	115%
<b>Net Financial position</b>	L'indicatore risponde all'esigenza di misurare la capacità del management di mantenere un livello di liquidità adeguato alla gestione corrente nel corso dell'esercizio di riferimento	50%	Minimo	<i>Budget target -17%</i>	40%
			Target	<i>Budget target</i>	75%
			Massimo	<i>Budget target +17%</i>	115%

Le Politiche 2022 prevedevano, in caso di obiettivi annuali particolarmente sfidanti, la facoltà da parte del Consiglio di definire un (de)moltiplicatore che può incrementare o diminuire il valore del premio finale erogato, in coerenza con il livello di raggiungimento degli obiettivi annuali in termini di *Adjusted EBITDA* e *Net Financial Position* di Gruppo. A partire dalle Politiche 2022, tale (de)moltiplicatore non è più stato applicato per i Dirigenti con Responsabilità Strategica. A partire dalle Politiche 2023, tale (de)moltiplicatore non verrà più applicato per i AD/DG. A seguito della decisione di non applicare più il (de)moltiplicatore, il valore massimo (cap) dell'incentivo dell'AD/DG è stato aggiornato a parziale compensazione.

Considerato il carattere confidenziale degli obiettivi economico-finanziari, non si ritiene possibile fornire un maggiore livello di dettaglio dei singoli parametri ex-ante; in ogni caso i vari obiettivi di performance economico-finanziaria della società, inclusi i range minimo e massimo, sono oggetto di guidance esplicita al mercato e rilevabile dai comunicati stampa in argomento. Nella Sezione II della Relazione viene invece fornito il dettaglio della consuntivazione dei risultati conseguiti.

Per i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, il premio è collegato per il 50% ad obiettivi aziendali (*Adjusted Ebitda, Net Financial Position*) e per il 50% ad obiettivi individuali: si tratta di obiettivi specifici dell'area direzionale, in un numero compreso tra i quattro ed i cinque, ai quali sono associati indicatori economico-finanziari ovvero indicatori operativi annuali. A ciascun obiettivo è attribuito un diverso peso nella determinazione del giudizio complessivo sulla performance individuale.

Il **valore target** del premio annuale teorico per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari **al 30% della retribuzione fissa al raggiungimento degli obiettivi target**; il valore **massimo** (cap) è pari al **50%** mentre il valore **minimo** è dell'**8%** (in corrispondenza al valore soglia di risultati aziendali e individuali, sotto al quale non viene percepito alcun premio).

Lo schema seguente riporta il **collegamento obiettivi – premio** previsto al raggiungimento dell'obiettivo minimo, target, massimo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (il valore del premio è espresso in % della retribuzione fissa) per il 2023:

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenario di performance		Premio (% RAL)
<b>Ebitda Adjusted</b>	L'Ebitda (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) Adjusted consente di misurare la profittabilità della Società senza che sia influenzata da componenti non ricorrenti	25%	Minimo	<i>Budget target - 11%</i>	8%
			Target	<i>Budget target</i>	30%
			Massimo	<i>Budget target + 11%</i>	50%
<b>Net Financial position</b>	L'indicatore risponde all'esigenza di misurare la capacità del management di mantenere un livello di liquidità adeguato alla gestione corrente nel corso dell'esercizio di riferimento	25%	Minimo	<i>Budget target - 17%</i>	8%
			Target	<i>Budget target</i>	30%
			Massimo	<i>Budget target + 17%</i>	50%
<b>Obiettivi specifici di funzione</b>	Obiettivi quantitativi collegati ad indicatori economico-finanziari (es. costi) e/o operativi e/o progettuali (es. milestone di progetto). Il numero degli obiettivi che rientrano in questa tipologia sono due o tre.	35-40%	Minimo		8%
			Target		30%
			Massimo		50%
<b>Obiettivi individuali</b>	Obiettivi di carattere qualitativo, ad esempio: valutazione delle qualità manageriali, gestione del team. Il numero degli obiettivi che rientrano in questa tipologia sono uno/due.	10-15%	Minimo		8%
			Target		30%
			Massimo		50%

Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari non vengono corrisposti premi nemmeno per la parte relativa agli obiettivi specifici di funzione o individuali.

### 3.4.2 COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

#### Piano di incentivazione 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2023 ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, il nuovo Piano di Performance Share 2023-2025 (il "**Piano**"), che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, i cui destinatari sono l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Dirigenti con

Responsabilità Strategiche e altri *Manager* con ruoli ad impatto strategico per la Società.

Il Piano prevede l'assegnazione di diritti a ricevere azioni della Società alla conclusione di un periodo di performance triennale, sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati. Avio intende avviare il nuovo Piano a seguito della conclusione del Piano di incentivazione di lungo termine monetario, la cui ultima assegnazione è avvenuta nel corso del 2022. La scelta di un Piano in forma azionaria consente di rafforzare il legame tra remunerazione e prospettiva degli azionisti, impiegando parte delle azioni proprie in disponibilità della società a seguito delle attività di *buy-back* approvate dall'Assemblea degli Azionisti.

Il Piano di incentivazione di lungo termine è collegato a due indicatori di *performance* economico-finanziaria cumulati triennali del Piano industriale e a indicatori ESG: gli indicatori economico-finanziari sono l'*Ebitda Reported* triennale cumulato e il *Return on Invested Capital*<sup>3</sup>; gli indicatori ESG sono quattro, così come di seguito indicati: (i) *Gender diversity*<sup>4</sup>; (ii) *Gender pay gap*<sup>5</sup>; (iii) *Waste Management*<sup>6</sup>; (iv) *Employee Training*<sup>7</sup>.

Il peso degli indicatori economico-finanziari è pari complessivamente all'84%, le metriche ESG pesano il 16% (4% per ciascuno dei quattro indicatori).

I destinatari del Piano saranno identificati successivamente e subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea dei soci e includeranno l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategica, oltre a Manager con ruoli ad impatto strategico per Avio identificati dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai livelli di *performance* economico-finanziaria collegati agli indicatori evidenziati, è stato deliberato di utilizzare i valori target triennali del Piano Industriale. Per le metriche ESG si fa riferimento ai livelli di performance deliberati dal Consiglio di Amministrazione; i *target* di performance degli indicatori ESG sono definiti come valore medio triennale.

Per ciascuno degli indicatori selezionati è previsto:

- un livello di **performance minimo** (soglia), pari al 90% del valore *target* per l'*Ebitda Reported* cumulato triennale, all'80% per il *Return on Invested Capital* medio triennale, al 90% per il *Gender Diversity*, al 96% per il *Gender Pay Gap*, al 90% per il *Waste Management* e al 90% per l'*Employee Training*, al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun premio;
- un livello di **performance target**, al raggiungimento del quale viene riconosciuto il **premio target** per ciascuno degli indicatori considerati;
- un livello di **performance massima**, pari al 120% del valore *target* per l'*Ebitda Reported* cumulato triennale, al 125% per il *Return on Invested Capital* medio triennale, al 110% per il *Gender Diversity*, al 102% per il *Gender Pay Gap*, al 110% per il *Waste Management* e al 110% per l'*Employee Training*, al cui raggiungimento viene riconosciuto il valore massimo del premio relativo (cap).

Al raggiungimento di livelli di *performance* intermedi, il valore del premio verrà calcolato per interpolazione lineare.

I livelli di *performance* sono coerenti con quanto previsto dal Piano Industriale del Gruppo.

Pertanto, il valore del **premio con riferimento all'assegnazione 2023 è pari:**

- Per l'**Amministratore Delegato/Direttore Generale al 60% della retribuzione fissa per risultati target, 90% in caso di performance massima, 30% in caso di performance minima;**

<sup>3</sup> Definito come EBIT Reported / Net Invested Capital.

<sup>4</sup> Definito come rapporto tra n. di dipendenti di genere femminile / n. di dipendenti di genere maschile.

<sup>5</sup> Definito come rapporto tra remunerazione dipendenti di genere femminile / remunerazione dipendenti genere maschile a parità di livello di inquadramento.

<sup>6</sup> Definito come la % di rifiuti recuperati.

<sup>7</sup> Definito come n. totale di ore di formazione svolte.

- Per i **Dirigenti con Responsabilità Strategica** al **35% della retribuzione fissa per risultati target**, **52,5% in caso di performance massima**, **17,5% in caso di performance minima**.

Lo schema seguente riporta il collegamento obiettivi – premio previsto al raggiungimento dell’obiettivo minimo, target, massimo per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale per ciascuno dei parametri fissati, ognuno valido indipendentemente dagli altri, con riferimento al suo relativo peso:

Indicatore	Descrizione	Peso	Scenario di performance		Premio vs target
<b>Ebitda reported cumulato triennale</b>	L'Ebitda (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) Reported consente una misurazione della profittabilità di medio termine che non tiene conto di componenti non ricorrenti	42%	Minimo	<i>Budget target - 20%</i>	30%
			Target	<i>Budget target</i>	60%
			Massimo	<i>Budget target + 20%</i>	90%
<b>Average Return on Invested Capital</b>	Definito come EBIT Reported / Net Invested Capital	42%	Minimo	<i>Budget target – 25%</i>	30%
			Target	<i>Budget target</i>	60%
			Massimo	<i>Budget target + 25%</i>	90%
<b>Indicatori ESG</b>	<b>Gender diversity:</b> rapporto tra n. di dipendenti di genere femminile / n. di dipendenti di genere maschile	4%	Minimo	<i>Budget target – 10%</i>	30%
			Target	16,6%	60%
			Massimo	<i>Budget target + 10%</i>	90%
	<b>Gender pay gap<sup>8</sup>:</b> rapporto tra remunerazione dipendenti di genere femminile / remunerazione dipendenti genere maschile a parità di livello di inquadramento	4%	Minimo	<i>Budget target – 4%</i>	30%
			Target	98%	60%
			Massimo	<i>Budget target + 2%</i>	90%
	<b>waste management</b> % di rifiuti recuperati	4%	Minimo	<i>Budget target – 10%</i>	30%
			Target	60%	60%
			Massimo	<i>Budget target + 10%</i>	90%
	<b>Employee training:</b> n. totale di ore di formazione svolte	4%	Minimo	<i>Budget target – 10%</i>	30%
			Target	28.000	60%
			Massimo	<i>Budget target + 10%</i>	90%

Considerato il carattere confidenziale degli obiettivi economico-finanziari di lungo termine, non si ritiene possibile fornire un maggiore livello di dettaglio ex-ante; tuttavia, nelle comunicazioni al mercato la società fornisce regolarmente indicazioni qualitative circa l’*outlook* pluriennale (in larga parte prevedibile in relazione al portafoglio ordini della società); nella Sezione II della Relazione viene invece fornito il dettaglio della consuntivazione dei risultati conseguiti.

Inoltre, il Piano prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il periodo di performance. In particolare, qualora l’Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del periodo di performance, ai beneficiari verrà attribuito un numero di azioni aggiuntive determinato in base all’importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio. Le azioni aggiuntive verranno determinate considerando il valore dell’azione al momento dell’assegnazione, calcolato come la media del mese la seduta del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio relativi all’esercizio precedente a quello di avvio del piano.

In caso di *change of control*, promozione di un’offerta pubblica di acquisto o un’offerta pubblica di scambio avente ad oggetto azioni Avio, delisting, Il Consiglio di Amministrazione a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà, previo parere del Comitato Nomine e Compensi, di concedere ai beneficiari di ricevere anticipatamente tutte o parte delle Azioni attribuite, anche in considerazione dall’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance

<sup>8</sup> Il range di performance minima e massima per il *Gender Pay Gap*, per eccezione rispetto agli altri indicatori ESG, è 96% al valore minimo e 102% al valore massimo.

e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano.

Per ulteriori informazioni in merito al piano, si rimanda al relativo Documento Informativo ([www.avio.com](http://www.avio.com), Sezione Governance, Assemblea 2023).

#### **Piano di performance share straordinario 2022-2024**

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono, inoltre, destinatari del Piano straordinario di Performance Share approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022. Il piano prevede l'assegnazione una tantum di diritti di ricevere gratuitamente azioni della Società, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, al termine di un periodo di performance triennale 2022-24.

Il piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente alla cancellazione dei cicli 2020-22 e 2021-23 del Piano pluriennale 2020-24, le cui finalità di retention e incentivazione nei confronti del management sono venute meno in considerazione dell'evoluzione del contesto. Gli eventi eccezionali degli ultimi anni hanno infatti determinato l'impossibilità di raggiungere gli obiettivi economico-finanziari originari cui tali cicli erano collegati.

Il piano di *performance share 2022-2024* ha, pertanto, carattere straordinario e non ricorrente:

- i destinatari del piano sono l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Manager, tutti già destinatari dei cicli 2020-22 e 2021-23 del Piano pluriennale 2020-24 soggetti a cancellazione;
- il valore delle assegnazioni relative al Piano è definito applicando una riduzione significativa al valore originale delle assegnazioni relative ai due cicli del piano monetario oggetto di cancellazione e corrisponde al 60% della somma dei premi target.

Il piano straordinario di performance share è collegato al raggiungimento di un unico obiettivo, l'*Order Intake*, che riflette la sostenibilità e la crescita del business nel medio periodo e corrisponde al valore cumulato delle acquisizioni di nuovi contratti nel triennio 2022-2024. Nella scelta dell'indicatore è stato considerato l'insieme delle metriche cui è collegata la remunerazione variabile del management di Avio.

Per l'indicatore selezionato è previsto:

- un livello di **performance minimo** (soglia), pari all'80% del valore *target*, al raggiungimento del quale viene attribuito il numero minimo di Azioni, pari al 75% del *target*, e al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun premio;
- un livello di **performance target**, al raggiungimento del quale viene attribuito il **numero target** di Azioni;
- un livello di **performance massima**, pari al 120% del valore *target*, al cui raggiungimento viene attribuito il **numero massimo** di Azioni (cap), pari al 150% del numero *target*.

Al raggiungimento di livelli di *performance* intermedi, il numero delle Azioni da attribuire verrà calcolato per interpolazione lineare.

I livelli di *performance* sono coerenti con quanto previsto dal Piano Industriale del Gruppo.

Il valore del **premio** è pari:

- Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale al **72% della retribuzione fissa per risultati target, 108% in caso di performance massima, 54% in caso di performance minima;**

- Per i **Dirigenti con Responsabilità Strategica** al **42% della retribuzione fissa per risultati target, 63% in caso di performance massima, 32% in caso di performance minima.**

Lo schema seguente riporta il collegamento obiettivi – premio previsto al raggiungimento dell’obiettivo minimo, target, massimo per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale (il valore del premio è espresso in % della retribuzione fissa e corrisponde al valore nominale all’assegnazione):

Indicatore	Descrizione	Peso	Scenario di performance		Premio
Order intake	L’order intake riflette la sostenibilità e la crescita del business nel medio periodo e corrisponde al valore cumulato delle acquisizioni di nuovi contratti nel triennio 2022/2024	100%	Minimo	Budget target - 20%	54%
			Target	Budget target	72%
			Massimo	Budget target + 20%	108%

Considerato il carattere confidenziale degli obiettivi strategici, non si ritiene possibile fornire un maggiore livello di dettaglio ex-ante; nella Sezione II della Relazione verrà invece fornito il dettaglio della consuntivazione dei risultati conseguiti.

In caso di *change of control*, promozione di un’offerta pubblica di acquisto o un’offerta pubblica di scambio avente ad oggetto azioni Avio, delisting, Il Consiglio di Amministrazione a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà, previo parere del Comitato Nomine e Compensi, di concedere ai beneficiari di ricevere anticipatamente tutte o parte delle Azioni attribuite, anche in considerazione dall’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance e di prevedere l’anticipata cessazione del Piano.

Per ulteriori informazioni in merito al piano, si rimanda al relativo Documento Informativo ([www.avio.com](http://www.avio.com), Sezione Governance, Assemblea 2022).

### Piano di incentivazione pluriennale monetario 2020-24

L’Amministratore Delegato/ Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono tra i destinatari del ciclo 2022-24 del Piano pluriennale 2020-24, in forma monetaria. Per la descrizione, si rimanda alle Politiche 2022.

### 3.5. CLAW BACK

I piani di incentivazione di Avio, sia di breve che di lungo termine, prevedono una clausola di claw-back, che consente il recupero di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati nei 5 anni successivi all’erogazione.

### 3.6. DEROGHE

In circostanze eccezionali che possano compromettere il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società o la sua capacità di stare sul mercato, come previsto dall’art.123-ter, comma 3-bis del TUF, e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, il Consiglio di Amministrazione di Avio, su proposta del Comitato Nomine e Compensi e nel rispetto della procedura Parti Correlate, può prevedere deroghe temporanee alla politica di remunerazione, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Ai fini di quanto precede, per “circostanze eccezionali” si intendono: (i) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibili all’attività tipica del Gruppo Avio (quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, acquisizioni o cessioni rilevanti di partecipazioni o rami d’azienda) considerati di particolare rilevanza e/o attualmente non previsti nell’ambito della pianificazione aziendale che comportino una significativa variazione del perimetro della Società o del Gruppo Avio; (ii) mutamenti significativi dello scenario

macroeconomico e/o competitivo o altri fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del management; e/o (iii) il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario.

In tali circostanze, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Compensi e nel rispetto della procedura Parti Correlate, potrà apportare agli obiettivi previsti dai piani di incentivazione i correttivi necessari a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del piano. Le modifiche eventualmente apportate agli obiettivi di performance dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i destinatari del piano né per la Società.

#### 4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

È prevista, per il solo Amministratore Delegato/Direttore Generale, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società o di dimissioni per giusta causa, la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva pari a due annualità di compenso lordo, per tale intendendosi la somma dei compensi fissi annui lordi e della remunerazione variabile di breve termine, nella misura pari al 100% della retribuzione fissa. Si precisa che tale valore include qualsiasi componente relativa alle previsioni contrattuali obbligatorie - il cui valore ad oggi, sulla base dell'anzianità aziendale, ammonta a 8 mensilità, che non saranno corrisposte in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società o di dimissioni per giusta causa. L'importo dell'indennità onnicomprensiva è stato ridotto nel corso del 2019 da ventotto a ventiquattro mensilità.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono di norma applicate le tutele stabilite dalla legge e previste dal CCNL di riferimento Dirigenti Industria, che tengono conto del ruolo e dell'età anagrafica del Dirigente al momento della risoluzione del rapporto, nonché della retribuzione percepita annualmente. Tuttavia, la Società potrà definire ex-ante il trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevedendo comunque che l'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro possa corrispondere fino ad un massimo di due annualità della somma della retribuzione fissa e del premio variabile di breve termine, comprensivo delle previsioni contrattuali obbligatorie relative al preavviso. Per uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è attualmente previsto un accordo che regola ex-ante il trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda gli effetti della conclusione anticipata del rapporto di lavoro sull'incentivazione di lungo termine, è previsto che:

- In caso di *good leaver*<sup>9</sup>, con riferimento al piano di performance share che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2023 e del Piano di performance share straordinario 2022-24, si prevede la possibilità per il beneficiario di mantenere il diritto di ricevere un numero di azioni *pro rata temporis*, in base al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance; con riferimento al piano pluriennale monetario 2022-24, si prevede la possibilità di corrispondere il premio *pro rata temporis* al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- In caso di *bad leaver*, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere i premi monetari o in azioni - previsti dai piani.

<sup>9</sup>Rientrano nelle ipotesi "good leaver":

- revoca dalla carica di Amministratore prima della scadenza della carica senza giusta causa;
- dimissioni dalla carica di consigliere qualora il Destinatario, senza che ricorra una giusta causa, subisca una revoca o una mancata conferma delle deleghe tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società o con la controllata;
- decadenza del Consiglio di Amministrazione della Società non seguita da rinnovo;
- con particolare riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica e i Manager, licenziamento senza giusta causa;
- morte o invalidità del Beneficiario (per malattia o infortunio accertati con perizia medico-legale da professionista nominato dalla Società) che comporti l'astensione dallo svolgimento delle proprie mansioni per un periodo, continuativo o frazionato, superiore a otto (8) mesi;
- dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento.

La Società si riserva il diritto di stipulare contratti di consulenza o di collaborazione successivi alla conclusione del rapporto di lavoro dipendente, finalizzati a preservare il trasferimento di *know-how* e la continuità del business.

Inoltre, la Società si riserva il diritto di stipulare patti e accordi di non concorrenza che coinvolgano specifiche figure professionali in possesso di conoscenze strategiche, per le quali è opportuno prevedere tale vincolo, nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti. Attualmente, è previsto un patto di non concorrenza nei confronti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, per un importo lordo complessivo pari a sei mensilità di retribuzione fissa. Non sono previste specifiche coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale successivamente alla conclusione del rapporto di lavoro con la società, tranne quelle previste dal CCNL Dirigenti Industria.

## **5. PIANO DI RESTRICTED SHARE PER IL MANAGEMENT DI AVIO**

In data 13 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, il Piano Restricted Share 2023-25.

Il piano è rivolto ai dipendenti che rivestono un ruolo chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Avio e delle società del Gruppo AVIO e prevede la l'assegnazione di diritti a ricevere gratuitamente azioni alla conclusione di un periodo della durata di 36 mesi.

Non rientrano tra i destinatari del piano né l'Amministratore Delegato/Direttore Generale né i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Il piano viene introdotto come importante strumento di retention e fidelizzazione: non è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, ma, tramite l'utilizzo di azioni, favorisce il coinvolgimento dei destinatari nel miglioramento della performance di Avio nel medio termine.

Inoltre, il Piano prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il periodo di performance. In particolare, qualora l'Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del periodo di performance, ai beneficiari verrà attribuito un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio. Le azioni aggiuntive verranno determinate considerando il valore dell'azione al momento dell'assegnazione, calcolato come la media del mese la seduta del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio relativi all'esercizio precedente a quello di avvio del piano.

Per ulteriori informazioni in merito al piano, si rimanda al relativo Documento Informativo ([www.avio.com](http://www.avio.com), Sezione Governance, Assemblea 2023).

## **SEZIONE II**

### **PARTE 1**

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione, vengono fornite le seguenti informazioni in merito all'applicazione delle Politiche 2022:

1. *performance* 2022 Avio e incentivazione;
2. un'adeguata, chiara e comprensibile rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2022 a favore:
  - (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
  - (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
  - (iii) degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (le informazioni sono fornite a livello

aggregato);

evidenziandone la conformità con le Politiche 2022 e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;

3. il pay mix dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in applicazione delle Politiche 2022;
4. la variazione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, della remunerazione dei dipendenti e della performance della Società.

L'attuazione della politica retributiva nel corso dell'esercizio 2022, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Compensi, in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, si è conformata ai principi generali approvati dal Consiglio di Amministrazione e condivisi dal Comitato Nomine e Compensi.

La Società di revisione (Deloitte) ha verificato la predisposizione della Sezione II delle Politiche.

### La performance Avio e incentivazione

Gli eventi drammatici che hanno caratterizzato il 2022 non hanno rallentato le attività di preparazione del nuovo lanciatore Vega-C, il cui volo inaugurale si è tenuto con successo il 13 luglio. Tuttavia, il significativo incremento dei costi dell'energia e del gas registrata già a partire dal quarto trimestre del 2021 hanno reso molto più sfidante il raggiungimento dei target economico-finanziari stabiliti, condizionando la performance 2022.

Un evento rilevante per la sostenibilità del business di Avio nel medio periodo è stata la firma, da parte di Arianespace, di un contratto con la Commissione Europea per 5 lanci di Vega C, per altrettante missioni per il posizionamento in orbita bassa dei satelliti della costellazione per l'osservazione della Terra Copernicus, che saranno eseguiti tra il 2024 e il 2026. La fine del 2022 è stata caratterizzata dalla failure del primo volo del lanciatore Vega-C.

Con riferimento ai principali indicatori aziendali inclusi nel sistema di incentivazione annuale i risultati ottenuti sono inferiori ai *target* stabiliti a inizio 2022 per quanto riguarda l'Adjusted Ebitda e superano il livello massimo con riferimento alla Net Financial Position. Al premio viene applicato – come stabilito dal Consiglio di Amministrazione - un moltiplicatore<sup>10</sup> pari a 1,04 fino ad eventuale raggiungimento del valore massimo stabilito in sede di assegnazione. Di seguito sono riportati, per i due indicatori, i valori actual nell'ultimo triennio e il valore target per il 2022.

	2020	2021	2022	
	Actual	Actual	Actual	target
<b>Adjusted EBITDA (M€)</b>	<b>43,3</b>	<b>37,7</b>	<b>27,8</b>	<b>34,8</b>
<b>Net Financial Position (M€)</b>	<b>62,6</b>	<b>57,2</b>	<b>74,4</b>	<b>35,1</b>

Con riferimento all'Amministratore Esecutivo, il valore del premio 2022 risulta sostanzialmente in linea con il target (80,9% della componente fissa). Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il valore del premio 2022 risulta in

<sup>10</sup> Per l'anno 2022, come deliberato in CdA, il moltiplicatore viene applicato per il solo AD/DG. Per i DRS è stata introdotta una nuova curva di incentivazione che ha previsto l'eliminazione del moltiplicatore.

media pari al 33% della componente fissa.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio, nella seduta del 28 marzo 2022, ha deliberato la cancellazione dei due cicli 2020-22 e 2021-23 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-24 in essere, le cui finalità di *retention* e incentivazione nei confronti del management sono venute meno in considerazione dell'evoluzione del contesto determinata dagli eventi eccezionali degli ultimi anni: la pandemia da Covid-19 e la crisi Russo-Ucraina sono i fattori principali che hanno determinato la perdita di attualità degli obiettivi economico-finanziari cui tali cicli erano collegati.

Pertanto, non viene corrisposto alcun premio in relazione al ciclo 2020-22 del piano monetario triennale 2020-2024.

## 1. Voci che compongono la remunerazione 2022

### Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non Esecutivi e del Collegio Sindacale

Con riferimento al **Presidente e agli Amministratori non esecutivi del Consiglio di Amministrazione** e al **Presidente e ai componenti del Collegio Sindacale** in carica alla data della presente relazione, si ricorda che:

- L'Assemblea ordinaria dei soci in data 6 maggio 2020 ha deliberato di assegnare a ciascun **Amministratore** un compenso annuo lordo pari a Euro 35.000 e un compenso annuo lordo pari a Euro 120.000 a favore del **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, in continuità con l'ammontare dei compensi stabiliti per i membri del Consiglio di Amministrazione nel triennio precedente e in coerenza con le prassi di mercato. Il Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2020 ha deliberato, inoltre, di attribuire ai componenti dei Comitati endoconsiliari seguenti compensi:
  - i) ai componenti del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo per il Presidente pari a Euro 30.000 e per gli altri componenti pari a Euro 15.000 ciascuno;
  - ii) ai componenti degli altri Comitati endoconsiliari – i.e., Comitato Nomine e Compensi e Comitato Sostenibilità – un compenso annuo lordo per i Presidenti pari a Euro 25.000 ciascuno e per gli altri componenti pari a Euro 10.000 ciascuno.
- L'Assemblea ordinaria dei soci in data 6 maggio 2020 ha deliberato per il triennio 2020-2022 di attribuire al **Presidente del Collegio Sindacale** un compenso pari a Euro 50.000 annui e ai **sindaci** effettivi un compenso pari a Euro 35.000 annui, in coerenza con i compensi attribuiti al Collegio Sindacale per il triennio 2017-2020 e con le prassi delle società quotate del segmento STAR con livelli di capitalizzazione comparabili ad Avio.

Le tabelle riportate nella Parte 2 della presente Sezione riportano il dettaglio dei compensi corrisposti, in coerenza con le Politiche 2022 e con le delibere assembleari sopra riportate.

Alla data della presente Relazione, sono in essere degli accordi di reversibilità relativi ai compensi di alcuni Amministratori. Nello specifico, il Dott. Roberto Italia, Presidente del Consiglio di Amministrazione di Avio, e la società Space Holding S.r.l. hanno sottoscritto un accordo di reversibilità per effetto del quale i compensi maturati per la carica da lui ricoperta sono corrisposti a Space Holding S.r.l. Per quanto sopra indicato, alla data del 31 dicembre 2022 il debito della Società nei confronti di Space Holding S.r.l. ammontava ad Euro 120.000.

Per il mandato 2020-2022, l'unico Amministratore Esecutivo (ossia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale), ricevendo già un compenso per la qualifica di Direttore Generale, non percepirà alcuna remunerazione aggiuntiva per le cariche assunte all'interno del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari.

Si ricorda, infine, che il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato, in aggiunta all'Amministratore Esecutivo della Società, altri 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### Amministratore Delegato/Direttore Generale, Giulio Ranzo

I compensi di **Giulio Ranzo** (Amministratore Delegato/Direttore Generale) per il 2022 includono le seguenti componenti:

- (i) retribuzione fissa come dirigente della Società, pari a 448.000 Euro;
- (ii) remunerazione variabile annuale relativa al 2022, pari a 362.253 Euro.

La seguente tabella contiene un raffronto tra i valori *target* fissati dal piano di incentivazione annuale

e i risultati consuntivati.

Obiettivi 2022	Peso	Scenari di performance	Risultato 2022	Livello di performance	Premio vs target	Multiplier	Premio target €	Premio effettivo€
Adjusted EBITDA	50%	Min	25,8€/mln	27,8	Tra minimo e target	74% del target	336.000 Euro	362.253 Euro
		Target	34,8€/mln					
		Max	36,8€/mln					
Net Financial Position	50%	Min	26,1€/mln	74,4	Overperformance: 212% vs target (limitato dal cap al 114% come valore massimo)	133% del target (cap)	1,04	
		Target	35,1€/mln					
		Max	40.1€/mln					

Con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine si ricorda che il Consiglio di Amministrazione di Avio, nella seduta del 28 marzo 2022, ha deliberato la cancellazione dei due cicli 2020-22 e 2021-23 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-24 in essere, le cui finalità di retention e incentivazione nei confronti del management sono venute meno in considerazione dell'evoluzione del contesto determinata dagli eventi eccezionali degli ultimi anni: la pandemia da Covid-19 e la crisi Russo-Ucraina sono i fattori principali che hanno determinato la perdita di attualità degli obiettivi economico-finanziari cui tali cicli erano collegati.

Pertanto, non viene corrisposto alcun premio in relazione al ciclo 2020-22 del piano monetario triennale 2020-2024.

(iii) *benefit* di natura non monetaria

Inoltre, Giulio Ranzo è destinatario di un patto di non concorrenza che prevede, a fronte di un vincolo della durata di 12 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro, la corresponsione di un corrispettivo pari a sei mensilità della retribuzione fissa. È, inoltre, prevista, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società o di dimissioni per giusta causa, la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva pari a due annualità di compenso lordo, per tale intendendosi la somma dei compensi fissi annui lordi e della remunerazione variabile di breve termine (quest'ultima convenzionalmente calcolata in misura pari al 100% della retribuzione fissa). Si precisa che tale valore include qualsiasi componente relativa alle previsioni contrattuali obbligatorie, che non saranno corrisposte in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società o di dimissioni per giusta causa.

#### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società, riportati in modo aggregato, per il 2022 includono le seguenti componenti:

- (i) la retribuzione fissa come dirigenti, pari a 664.615 Euro;
- (ii) la remunerazione variabile annuale relativa al 2022, pari a 216.363 Euro;

Si specifica che tali valori fanno riferimento al perimetro complessivo di sei Dirigenti con Responsabilità strategica, per gli avvicendamenti avvenuti in corso d'anno i valori sono considerati *pro-rata*.

La seguente tabella contiene un raffronto tra i valori *target* fissati dal piano di incentivazione annuale e i risultati consuntivati.

Obiettivi 2022	Peso	Scenari di performance	Risultato 2022	Livello di performance	Premio target €	Premio effettivo €						
<b>Adjusted EBITDA</b>	25%	<table border="1"> <tr><td><i>Min</i></td><td>25,8 €/mln</td></tr> <tr><td><i>Target</i></td><td>34,8 €/mln</td></tr> <tr><td><i>Max</i></td><td>36,8 €/mln</td></tr> </table>	<i>Min</i>	25,8 €/mln	<i>Target</i>	34,8 €/mln	<i>Max</i>	36,8 €/mln	<b>27,8</b>	<b><i>Tra minimo e target</i></b>	<b>199.358 Euro</b>	<b>216.363 Euro</b>
<i>Min</i>	25,8 €/mln											
<i>Target</i>	34,8 €/mln											
<i>Max</i>	36,8 €/mln											
<b>Net Financial Position</b>	25%	<table border="1"> <tr><td><i>Min</i></td><td>26,1 €/mln</td></tr> <tr><td><i>Target</i></td><td>35,1 €/mln</td></tr> <tr><td><i>Max</i></td><td>40,1 €/mln</td></tr> </table>	<i>Min</i>	26,1 €/mln	<i>Target</i>	35,1 €/mln	<i>Max</i>	40,1 €/mln	<b>74,4</b>	<b><i>Over-performance: 212% vs target</i></b>		
<i>Min</i>	26,1 €/mln											
<i>Target</i>	35,1 €/mln											
<i>Max</i>	40,1 €/mln											
<b>Obiettivi di funzione/ individuali</b>	50%	<table border="1"> <tr><td><i>Min</i></td><td>1</td></tr> <tr><td><i>Target</i></td><td>2</td></tr> <tr><td><i>Max</i></td><td>3</td></tr> </table>	<i>Min</i>	1	<i>Target</i>	2	<i>Max</i>	3	<b>2,2</b>	<b><i>Tra target e massimo</i></b>		
<i>Min</i>	1											
<i>Target</i>	2											
<i>Max</i>	3											

Con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine si ricorda che il Consiglio di Amministrazione di Avio, nella seduta del 28 marzo 2022, ha deliberato la cancellazione dei due cicli 2020-22 e 2021-23 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-24 in essere, le cui finalità di retention e incentivazione nei confronti del management sono venute meno in considerazione dell'evoluzione del contesto determinata dagli eventi eccezionali degli ultimi anni: la pandemia da Covid-19 e la crisi Russo-Ucraina sono i fattori principali che hanno determinato la perdita di attualità degli obiettivi economico-finanziari cui tali cicli erano collegati.

Pertanto, non viene corrisposto alcun premio in relazione al ciclo 2020-22 del piano monetario triennale 2020-2024.

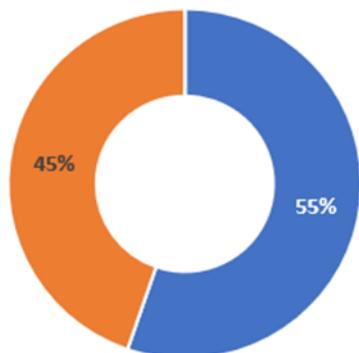
(iii) *benefit* di natura non monetaria

Inoltre, uno dei DRS è destinatario di un patto di non concorrenza che prevede, a fronte di un vincolo della durata di 12 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro, la corresponsione di un corrispettivo pari a sei mensilità della retribuzione fissa. È, inoltre, prevista, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società o di dimissioni per giusta causa, la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva pari a due annualità di compenso lordo, per tale intendendosi la somma dei compensi fissi annui lordi e della remunerazione variabile di breve termine (quest'ultima convenzionalmente calcolata in misura pari al 50% della retribuzione fissa). Si precisa che tale valore include qualsiasi componente relativa alle previsioni contrattuali obbligatorie, che non saranno corrisposte in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società o di dimissioni per giusta causa.

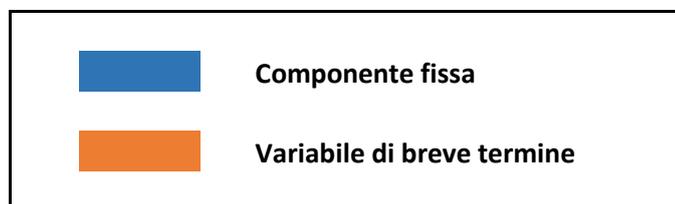
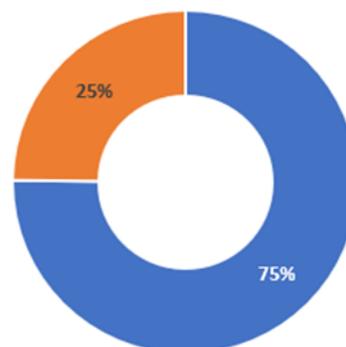
## 2. Pay mix in applicazione delle Politiche 2022

Di seguito si riporta il pay mix di Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento ai compensi attribuiti nel corso del 2022, in applicazione delle Politiche descritte nella I Sezione della Relazione 2022. Per quanto detto sopra, la componente di remunerazione di lungo termine per il 2022 è stata cancellata.

### Amministratore Delegato/Direttore Generale



### Dirigenti con Responsabilità Strategiche



### 3. Variazione dei compensi e della performance della Società

La seguente tabella riporta, per il periodo 2019-2022, la variazione di:

- Compensi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, del Presidente, degli Amministratori, dei
  - componenti del Collegio Sindacale
- Remunerazione dei dipendenti
- Performance della Società

	2019	2020	2021	2022
<b>Dipendenti</b>				
<b>Remunerazione media (€/000)</b>	<b>46.347</b>	<b>47.139</b>	<b>46.450</b>	<b>46.534</b>
<i>% variazione</i>		2%	-2%	-
<b>Giulio Ranzo, Amministratore Delegato/Direttore Generale</b>				
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>1.171.601</b>	<b>1.046.518</b>	<b>952.003</b>	<b>833.475</b>
<i>% variazione</i>		-11%	-9%	-13%
<b>Roberto Italia, Presidente</b>				
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>120.000</b>	<b>126.329</b>	<b>130.000</b>	<b>130.000</b>
<i>% variazione</i>		5%	3%	-
<b>Monica Auteri, Consigliere</b>				
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>56.342</b>	<b>49.948</b>	<b>45.000</b>	<b>45.000</b>
<i>% variazione</i>		-11%	-10%	-
<b>Donatella Sciuto, Consigliere</b>				
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>55.000</b>	<b>60.822</b>	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>
<i>% variazione</i>		11%	7%	-
<b>Giovanni Gorno Tempini, Consigliere</b>				
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>66.342</b>	<b>63.459</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>
<i>% variazione</i>		-4%	-5%	-
<b>Performance Avio</b>				
<b>Net Financial Position (€ mln)</b>	<b>57,9</b>	<b>62,6</b>	<b>57,2</b>	<b>74,4</b>
<i>% variazione</i>		8%	-9%	31%
<b>Ebitda Adjusted (€ mln)</b>	<b>44</b>	<b>43,3</b>	<b>37,7</b>	<b>27,8</b>
<i>% variazione</i>		-2%	-13%	-27%

#### Legenda:

- **Componente retributiva considerata:** i valori riportati fanno riferimento alla remunerazione totale (componente fissa + variabile annuale di competenza + incentivazione di lungo termine monetaria maturata nell'anno di riferimento + fair value dei compensi equity). Con riferimento alla remunerazione variabile annuale, i dati considerati per il calcolo della remunerazione totale annua dei dipendenti sono frutto di stime, sulla base delle informazioni disponibili alla data della presente Relazione, in considerazione del fatto che il valore effettivo dei premi non è stato ancora determinato su base individuale per la totalità dei destinatari di remunerazione variabile
- **Perimetro dei dipendenti:** si riferisce ai dipendenti in forza al 31.12.2022 nell'emittente Avio; i valori della remunerazione sono riportati su base full time equivalent. Non sono inclusi nelle analisi: l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in quanto uno dei soggetti per i quali il dato viene riportato a livello nominativo e i dipendenti distaccati presso altre Società del Gruppo.

**PARTE 2**

**TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Italia (1)	Presidente CdA	1/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	120.000						130.000		
	Membro Comitato Sostenibilità	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		10.000							
Giulio Ranzo	Amm. Delegato e Direttore Generale	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	448.000	-	362.253		10.254		820.507	23.222	
Monica Auteri	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						45.000		
	Membro Comitato Nomine e Compensi	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		10.000							
Raffaele Cappiello	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	26.250						41.250		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		15.000							
Letizia Colucci (2)	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						50.000		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		15.000							
Donatella Isaia	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						45.000		
	Membro Comitato Nomine e Compensi	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		10.000							
Marcella Logli	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						45.000		
	Membro Comitato Sostenibilità	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		10.000							
Luigi Pasquali (4)	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						35.000		
Elena Pisonero	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						60.000		
	Presidente Comitato Sostenibilità	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		25.000							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Donatella Sciuto	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						65.000		
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		30.000							
Giovanni Gorno Tempini	Consigliere CdA	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						60.000		
	Presidente Comitato Nomine e Compensi	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022		25.000							

**Note**

**(A) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY:** valore del *bonus* annuale per il periodo considerato (piano di incentivazione di breve termine 2022). Il piano ILT 2020-2022 è stato cancellato come da delibera del CdA nella seduta del 28 marzo 2022.

**(B) BENEFICI NON MONETARI:** *Benefit* auto aziendali, assicurazioni sanitaria e in caso morte e invalidità.

**(C) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY:** è riportato il fair value per l'anno 2022 delle azioni assegnate dal piano straordinario di Performance Share, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022.

(1) I compensi di Roberto Italia sono stati riversati alla società Space Holding S.r.l.

(2) I compensi di Letizia Colucci sono stati riversati alla società Leonardo S.p.A.

(3) I compensi di Luigi Pasquali sono stati riversati alla società Leonardo S.p.A.

## COLLEGIO SINDACALE

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					
Vito Di Battista	Presidente Collegio Sindacale	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	50.000						50.000		
Mario Matteo Busso	Sindaco effettivo	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						35.000		
Michela Zeme	Sindaco effettivo	01/1/2022-31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2022	35.000						35.000		

## ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE\*

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategica				664.615		216.363		58.824		939.802	31.019	

(\*) In carica al 31 dicembre 2022 vi sono, oltre all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, altri 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.

### Note

(A) **COMPENSI VARIABILI NON EQUITY:** valore del *bonus* annuale per il periodo considerato (piano di incentivazione di breve termine 2022. Il piano ILT 2020-2022 è stato cancellato come da delibera del CdA nella seduta del 28 marzo 2022.

(B) **BENEFICI NON MONETARI:** *Benefit* auto aziendali, assicurazione integrativa sanitaria e in caso morte e invalidità.

(C) **FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY:** è riportato il fair value per l'anno 2022 delle azioni assegnate dal piano straordinario di Performance Share, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022.

**TABELLA 3A**

**PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE\***

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Erogabile/Erogati (3B)	Ancora differiti (3C)	
Giulio Ranzo	Amministratore Delegato	Piano straordinario di Performance Share 2022-2024 (28 aprile 2022)			30.101 - Azioni	322.081	01/01/2022-31/12/2024	26/10/2022	11,14				23.222
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano straordinario di Performance Share 2022-2024 (28 aprile 2022)			40.206 - Azioni	430.204	1/1/2021-31/12/2023	26/10/2022	11,14				31.019

(\*) In carica al 31 dicembre 2022 vi sono, oltre all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, altri 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.

**TABELLA 3B**

**INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE \***

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (2A)	Differito (2B)	Periodo di differimento	Non più erogabili (3A)	Erogabile/Erogati (3B)	Ancora differiti (3C)	
Giulio Ranzo	Amministratore Delegato	Piano di incentivazione variabile di breve termine 2022 (14 marzo 2022)	362.253						
		Piano di incentivazione variabile di lungo termine 2022-2024 (delibera 28 marzo 2022)		268.800	01/01/2022-31/12/2024				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di incentivazione variabile di breve termine 2022 (14 marzo 2022)	216.363						
		Piano di incentivazione variabile di lungo termine 2022-2024 (delibera 28 marzo 2022)		248.500	01/01/2022-31/12/2024				

(\*) In carica al 31 dicembre 2022 vi sono, oltre all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, altri 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società e nessun altro dirigente con responsabilità strategiche di società controllate.

**NOTA**

**(2B)** Bonus dell'anno differito: piano ILT 2022-2024.

**TABELLA 4: PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata Avio/Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2021	N° azioni acquistate nel 2022	N° azioni vendute nel 2022	N° azioni possedute al 31.12.2022
<b>Roberto Italia</b>	Presidente CdA	--	--	--	--	--
<b>Giulio Ranzo</b>	Amm. Delegato e Direttore Generale	--	--	--	--	--
<b>Monica Auteri</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Raffaele Cappiello</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Letizia Colucci</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Donatella Isaia</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Stefano Pareglio</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Marcella Logli</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Elena Pisonero</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Donatella Sciuto</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--
<b>Giovanni Gorno Tempini</b>	Consigliere CdA	--	--	--	--	--

**COLLEGIO SINDACALE**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata Avio/Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2021	N° azioni acquistate nel 2022	N° azioni vendute nel 2022	N° azioni possedute al 31.12.2022
Vito Di Battista	Presidente Collegio Sindacale	--	--	--	--	--
Mario Matteo Busso	Sindaco effettivo	--	--	--	--	--
Michela Zeme	Sindaco effettivo	--	--	--	--	--

**DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata Avio/Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2021	N° azioni acquistate nel 2022	N° azioni vendute nel 2022	N° azioni possedute al 31.12.2022
Dirigenti con Responsabilità Strategica		--	--	--	--	--