



## **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 2025**

## SOMMARIO

PREMESSA.....	4
EXECUTIVE SUMMARY .....	5
SEZIONE I .....	12
1. <b>GOVERNANCE - PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>12</b>
2. <b>PRASSI DI MERCATO ED ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>15</b>
3. <b>POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>17</b>
4. <b>POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>26</b>
SEZIONE II .....	28
PARTE 1.....	28
PARTE 2 - TABELLE .....	38

## Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Compensi

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Compensi (di seguito “**Comitato**”), sono lieta di presentarvi, 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 2025, 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.

La politica per il 2025 presenta alcuni elementi di novità:

- la proposta di revisione del pacchetto retributivo dell’AD/DG nelle sue componenti variabili di breve e lungo termine, rimodulando le componenti di “pay at risk” attraverso una revisione del valore dell’incentivo target in % dei compensi fissi;
- la modifica di alcuni KPI e pesi del piano di incentivazione di lungo termine, in particolare:
  - è stato introdotto un nuovo KPI legato all’Order Intake del Business US, in linea con lo sviluppo del business Avio in tale contesto geografico e del piano strategico della Società;
  - tra gli obiettivi ESG, è stato sostituito il KPI Waste Management con Energy Efficiency, per meglio rappresentare l’impegno di Avio in tale ambito;
- la modifica della tipologia di piano di incentivazione di lungo termine, da base azionaria a monetaria.

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, detenuto attraverso il veicolo di investimento del management nella società in In Orbit S.p.A., che alla data di pubblicazione della presente relazione detiene il 3,0% circa del capitale.

## **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 2025, 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 2025, previo parere favorevole del Comitato. 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 2024, 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 2024, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2024. Inoltre, viene riportato il confronto per gli anni 2020-2024 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 "Investitori – Assemblea Azionisti 2025", almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2024.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio in data 13 marzo 2025 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2025; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti nel 2024.

## **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
<b>I nostri obiettivi</b>		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
<b>Indicatori adottati nei sistemi di incentivazione</b>	<b>breve</b>	- Ebitda Adjusted	- Net Financial position	
	<b>lungo</b>	- Ebitda Reported	- Return on Invested Capital - Order Intake business US	KPI ESG: - Gender diversity - Gender pay gap - Energy Efficiency - Employee training

### Le principali novità delle Politiche di remunerazione 2025

Le principali novità<sup>1</sup> introdotte nelle Politiche 2025 riguardano:

- la revisione del pacchetto retributivo dell'AD/DG: in considerazione delle analisi di benchmarking effettuate con l'ausilio di un advisor indipendente su 13 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 2025, su proposta del Comitato, ha previsto un allineamento ai valori mediani di total target direct compensation, in continuità con la politica perseguita da Avio negli ultimi anni. In particolare:
  - con riferimento alla componente fissa, il valore resta invariato;
  - con riferimento alla componente variabile di breve termine, un incremento del valore dell'incentivo target in % dei compensi fissi pari all'80% (vs il precedente 75%). È stato quindi definito un nuovo cap, pari al 123% (vs il precedente cap del 115%);
  - per quanto riguarda la componente variabile di lungo termine, il valore dell'assegnazione target in % dei compensi fissi passa dal 60% al 120%, con cap al 180%;
  - adozione di un pay mix in linea con le best practice del mercato italiano ed europeo, in termini di peso delle componenti variabili di breve e lungo rispetto al pacchetto complessivo;
  - adozione di mix tra le componenti di breve e di lungo in linea con i peer ed il mercato europeo (che si può assimilare ad una best practice), con un maggior peso della componente di lungo rispetto a quella di breve;
- la modifica della tipologia del Piano di incentivazione di lungo termine, da base azionaria a monetaria;
- la revisione degli obiettivi del Piano di incentivazione di lungo termine ed il ribilanciamento dei pesi, attraverso:
  - l'introduzione di un KPI legato al raggiungimento dei risultati del Business US in termini di Order Intake, con peso del 25%;
  - la riduzione del peso legato ai KPI EBITDA cumulato, dal 40% al 35%, e ROI, dal 40% al 20%;
  - la modifica di uno dei KPI ESG, da Waste Management a Energy Efficiency.

<sup>1</sup> Le presenti novità diventeranno efficaci a valle dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della presente Relazione

### Le Politiche di remunerazione 2025 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: 80% dei compensi fissi per <i>performance target</i>; 123% 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 <i>performance</i>:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condizioni <i>on/off</i>, 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> <li>▪ I premi maturati sono soggetti ad una clausola di <i>claw-back</i>.</li> </ul>

<p><b>Componente variabile di lungo termine</b></p> <p><i>Piano di incentivazione di lungo termine, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, che prevede la corresponsione di un premio in forma monetaria ed un periodo di misurazione della performance di durata triennale.</i></p>	<p><b>Destinatari:</b></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><b>Entità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AD/DG: 120% dei compensi fissi per <i>performance target</i>; 180% dei compensi fissi per <i>performance massima</i></li> <li>▪ COO: 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><b>Obiettivi di <i>performance triennale</i>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EBITDA Reported cumulato</li> <li>▪ Order Intake Business US</li> <li>▪ Return on Invested Capital medio triennale</li> <li>▪ obiettivi ESG (Gender diversity, Gender pay gap, Energy Efficiency e Employee training)</li> </ul> <p>Il piano prevede una clausola di <i>claw-back</i>.</p>
<p><b>Benefit</b></p> <p><i>Benefici non monetari integrativi rispetto a quanto previsto dal contratto applicabile definiti in coerenza con le prassi di mercato</i></p>	<p>Includono previdenza complementare, coperture assicurative, autovetture 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 onnicomprensivo 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>

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

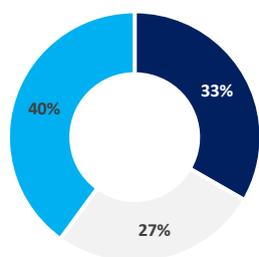
<b>Patto di non concorrenza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ È stato definito un patto di non concorrenza per l'AD/DG della durata di 12 mesi, che prevede un corrispettivo di ammontare pari al 50% della remunerazione fissa</li><li>▪ La Società si riserva il diritto di stipulare patti e accordi 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 al 50% della remunerazione fissa (fatti salvi precedenti accordi individuali già stipulati)</li></ul>
---------------------------------	--

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

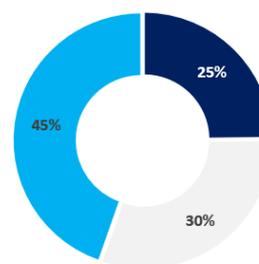
La composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di raggiungimento di livelli di *performance target* e massimi è così caratterizzata:

### Amministratore Delegato/Direttore Generale

*Pay-mix - performance target*

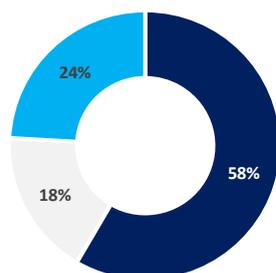


*Pay-mix - performance massima*

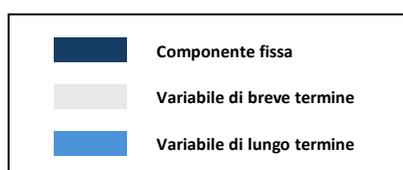
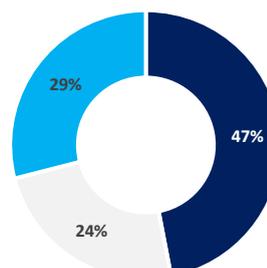


### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

*Pay-mix - performance target*



*Pay-mix - performance massima*



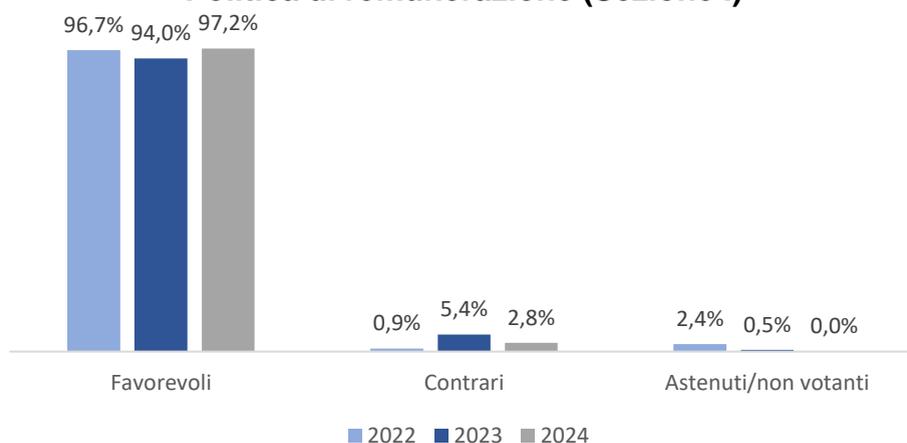
### Attività di engagement ed esito della votazione sulle Politiche 2024

Avio ritiene fondamentale costruire e mantenere un dialogo aperto e continuo con gli azionisti e gli *stakeholder*. Nel corso del 2024 Avio ha portato avanti la consueta attività di engagement con l'obiettivo di realizzare un costante miglioramento e allineamento alle best practice di mercato.

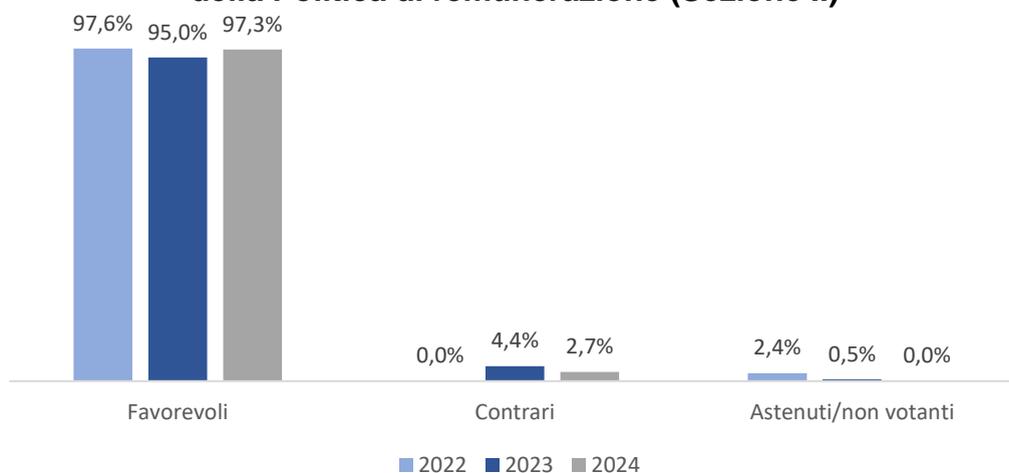
Tale attività di engagement, nonché i risultati di voto espresso dagli azionisti, sono elementi tenuti in forte considerazione nella definizione della Politica di remunerazione 2025.

L'Assemblea degli Azionisti del 2024 ha espresso un voto vincolante sulla I Sezione della Relazione, esprimendo una percentuale dei voti favorevoli pari al **97%** dei votanti complessivi e un voto consultivo sulla II Sezione della Relazione, con una percentuale di voti favorevoli pari al **97%**. I grafici seguenti mostrano il trend delle votazioni relativamente alla Sezione I e alla Sezione II della Relazione sulla politica di Remunerazione nel periodo 2022-2024.

#### 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 2025, previo parere favorevole del Comitato. 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.

#### 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 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 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 è composto da tre Amministratori non esecutivi di cui due indipendenti nominati con delibera dell'organo amministrativo in data 9 maggio 2023, nelle persone di:

- Donatella Isaia - Indipendente (Presidente);
- Giovanni Soccodato;
- Raffaele Capiello - Indipendente.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo agli Amministratori indipendenti Raffaele Capiello 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 sono disciplinati dal Codice di *Corporate Governance* e da apposito regolamento.

Le riunioni del Comitato 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 in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato 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 può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. Nel corso dell'esercizio 2024 e fino alla data della presente Relazione, il Comitato si è riunito quattordici volte (dieci nel 2024 e quattro nel 2025, fino alla data della presente Relazione). 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 "Investitori – Assemblea Azionisti 2025".

Ai lavori del Comitato hanno partecipato, su suo invito, il 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 2024 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 2024;
- in merito al sistema di incentivazione annuale, la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* annuali previsti per il 2024 e la definizione degli obiettivi per il 2025 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- in merito al sistema di incentivazione di lungo termine azionario, la definizione degli obiettivi di *performance* per il ciclo di assegnazione 2024-2026;
- la formulazione della proposta al Consiglio in relazione alla Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2025;
- l'identificazione del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- l'avvio del Piano di Restricted Share 2024-2026 per il *middle management e per i key professional* (esclusi AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche);
- la consuntivazione della retribuzione variabile di breve termine relativa all'anno 2024;
- la proposta in merito al piano di incentivazione a lungo termine dell'Amministratore Delegato e dei

Dirigenti con Responsabilità Strategiche per il periodo 2025-2027;

- la proposta della metodologia, dell’approccio e degli strumenti di incentivazione riguardanti Avio USA Inc.

#### Amministratore Esecutivo

L’Amministratore Esecutivo a tale scopo delegato:

- fornisce al Comitato, 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 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 space&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 13<sup>3</sup> società selezionate in base a criteri dimensionali (ricavi, numero dipendenti, total asset e capitalizzazione), di cui:
  - 6 società italiane del settore industriale
  - 7 società europee del settore space&defense;

<sup>3</sup> Rispetto al precedente panel, dal peer group per il benchmarking dell’AD/DG sono state eliminate Prima Industrie e ULTRA ELECTRONICS HLDGS in quanto non più quotate a partire, rispettivamente, dal 7 marzo 2023 e dal 2 agosto 2022. Pertanto, il ruolo di Amministratore Delegato non risulta più comparabile. Nel peer group per il 2025 è stata inserita Seco, azienda italiana del settore industriale, nel rispetto dei criteri di selezione indicati.

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
SECO	Italy
SENIOR	United Kingdom
THE ITALIAN SEA GROUP	Italy
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 WTW 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 2025.

### 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.

In continuità con le iniziative di conciliazione vita-lavoro introdotte nel corso del 2024, il nuovo contratto integrativo prevede:

- 5 giorni di congedo obbligatorio aggiuntivi a carico dell'azienda per i padri con possibilità di fruizione entro i 24 mesi dalla nascita (o ingresso in famiglia per le adozioni);
- l'integrazione del congedo parentale INPS dal 30% fino al 50% a carico dell'azienda;
- l'incremento della flessibilità oraria ed estensione della fruibilità dei permessi a recupero;
- 100 euro all'anno di welfare per tutti i dipendenti (dirigenti esclusi).

Nel corso del 2024 è stata altresì introdotta l'iniziativa Avio People Caring, l'Agenda del benessere dedicata a tutti i dipendenti e fondata su quattro pilastri fondamentali: Physical, Emotional, Financial e Social. L'iniziativa è rivolta a garantire il benessere in azienda, incentivando la creatività e la produttività dei dipendenti attraverso una serie di attività per il miglioramento della vita quotidiana.

Il 21 febbraio 2025 la Società ha ottenuto la Certificazione sulla Parità di Genere, a conferma del costante impegno di Avio in un percorso di valorizzazione e promozione delle pari opportunità in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro.

### 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;
  - (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, ossia Chief Financial Officer, Chief Operating Officer, Direttore Ingegneria e Direttore Programmi.

#### (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 28 aprile 2023 ha deliberato di assegnare a ciascun Amministratore, per il triennio 2023-2025, un compenso annuo lordo pari a euro 40.000 e un compenso annuo lordo pari a euro 130.000 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le prassi di mercato.

Il Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023 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 2023-2025:

- (i) ai componenti del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo per il Presidente pari a euro 30.000 e
- (ii) per gli altri componenti pari a euro 15.000 ciascuno;
- (iii) ai componenti del 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.

#### (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 all'80% della retribuzione fissa a *target*, con un valore massimo (cap) pari al 123% 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 120% della retribuzione fissa, con un valore massimo pari al 180%.

Per il COO 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 tre 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.

## (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 28 aprile 2023 ha deliberato per il triennio 2023-2025 di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso pari a euro 55.000 annui ed ai sindaci effettivi un compenso pari a euro 38.000 annui, in coerenza con le prassi delle società quotate del segmento STAR con livelli di capitalizzazione comparabili ad Avio.

## (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<sup>4</sup>, 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 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.

<sup>4</sup> Eventuali emolumenti derivanti dalla partecipazione come amministratore di Società controllate e partecipate possono essere soggetti al criterio di reversibilità o rinuncia.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con esclusione del COO, 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 2020-2024.

I DRS risultano tra i beneficiari del piano straordinario di performance share 2022-2024, 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 2022-2024, 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 2020-2022 e 2021-2023 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* e *Net Financial Position*, prevedendo:

- un livello di **performance minimo** (soglia<sup>5</sup>), al raggiungimento del quale è prevista l'erogazione del **43% della retribuzione fissa**; al di sotto del livello soglia non viene riconosciuto alcun premio. La soglia è pari al 88,8% del valore *target* per l'*Adjusted EBITDA*, al 43,8% per il parametro *Net Financial Position* di Gruppo;
- un livello di **performance target**, al raggiungimento del quale viene riconosciuto il premio *target*, pari all'**80% della retribuzione fissa**;
- un livello di **performance massima**, al cui raggiungimento viene riconosciuto il valore massimo del premio relativo, pari al **123% della retribuzione fissa (cap)**. Il livello massimo di performance è pari al 105,6% del valore *target* per l'*Adjusted EBITDA*, al 156,2% 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)
EBITDA Adjusted	L'EBITDA Adjusted (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) consente di misurare la profittabilità della Società senza che sia influenzata da componenti non ricorrenti	50%	Minimo	<i>Budget target - 11,2%</i>	43%
			Target	<i>Budget target</i>	80%
			Massimo	<i>Budget target + 5,6%</i>	123%
Net Financial position	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 -56,2%</i>	43%
			Target	<i>Budget target</i>	80%
			Massimo	<i>Budget target +56,2%</i>	123%

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).

<sup>5</sup> In particolare, il target di performance per l'indicatore EBITDA Adjusted è definito in linea con quanto comunicato agli investitori in data 13 marzo 2025, in occasione della presentazione dei risultati d'esercizio 2024, e con la guidance per il 2025.

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 2025:

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenario di performance		Premio (% RAL)
<b>EBITDA Adjusted</b>	L’EBITDA Adjusted (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) consente di misurare la profittabilità della Società senza che sia influenzata da componenti non ricorrenti	25%	Minimo	<i>Budget target – 11,2%</i>	8%
			Target	<i>Budget target</i>	30%
			Massimo	<i>Budget target + 5,6%</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 – 56,2%</i>	8%
			Target	<i>Budget target</i>	30%
			Massimo	<i>Budget target + 56,2%</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.	40%	Minimo		8%
			Target		30%
			Massimo		50%
<b>Obiettivi individuali</b>	Obiettivo di carattere qualitativo, ad esempio: valutazione delle qualità manageriali, gestione del team.	10%	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 2025-2027

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025 ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, il nuovo Piano di incentivazione per il periodo 2025-2027 (il “Piano”), i cui destinatari sono l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, il COO, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri *Manager* con ruoli ad impatto strategico per la Società.

Il Piano prevede la corresponsione di un premio in forma monetaria alla conclusione di un periodo di performance triennale, sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati. La scelta di un piano monetario è stata definita anche in considerazione del fatto che il top management di Avio è già direttamente coinvolto nel rischio di impresa per il tramite della partecipazione nel capitale di Avio, detenuto attraverso il veicolo di investimento in In Orbit S.p.A., che ad oggi rappresenta il 3,0% del capitale.

Il Piano di incentivazione di lungo termine è collegato a tre indicatori di *performance* economico-finanziaria cumulati triennali del Piano industriale e a indicatori ESG: gli indicatori economico-finanziari sono l’*EBITDA Reported* triennale cumulato, il *Return on Invested Capital*<sup>6</sup> e l’*Order Intake* del Business US<sup>7</sup>; gli indicatori ESG sono quattro, così come di seguito indicati: (i) *Gender diversity*<sup>8</sup>; (ii) *Gender pay gap*<sup>9</sup>; (iii) *Energy Efficiency*<sup>10</sup>; (iv) *Employee Training*<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> Definito come EBIT Reported / Net Invested Capital.

<sup>7</sup> Definito come acquisizione di ordini sul triennio 25-27 (“firm order backlog”) nonché impegni con i clienti o accordi strategici di lungo termine per la produzione di un volume minimo garantito successivo al triennio 25-27 (“Soft order backlog”), considerando che i fabbricati e gli impianti produttivi potranno essere realizzati successivamente al triennio 25-27.

<sup>8</sup> Definito come rapporto tra n. di dipendenti di genere femminile / n. di dipendenti di genere maschile al termine del periodo di riferimento.

<sup>9</sup> Definito come rapporto tra remunerazione dipendenti di genere femminile / remunerazione dipendenti di genere maschile a parità di livello di inquadramento.

<sup>10</sup> Definito come rapporto tra consumo di energia elettrica nel perimetro industriale, espresso in kWh, e le ore di manodopera.

<sup>11</sup> Definito come n. medio annuale, calcolato sul triennio di riferimento, di ore di formazione svolte.

Il peso degli indicatori economico-finanziari è pari complessivamente all'80%, le metriche ESG pesano il 20% (5% 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 Strategiche, 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 Gender Pay Gap ed Employee Training sono definiti come valore medio triennale, per gli indicatori Gender Diversity ed Energy Efficiency viene considerato il dato puntuale al termine dell'ultimo anno del periodo triennale di performance.

Per ciascuno degli indicatori selezionati è previsto:

- un livello di **performance minimo** (soglia), pari al 75% del valore *target* per l'*EBITDA Reported* cumulato triennale, al 50% per l'*Order Intake Business US*, al 70% per il *Return on Invested Capital* medio triennale, al 94,7% per il *Gender Diversity*, al 98% per il *Gender Pay Gap*, al 83,3% per l'*Energy Efficiency* e al 92% 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 125% del valore *target* per l'*EBITDA Reported* cumulato triennale, al 150% per l'*Order Intake Business US*, al 130% per il *Return on Invested Capital* medio triennale, al 105,3% per il *Gender Diversity*, al 102% per il *Gender Pay Gap*, al 116,7% per l'*Energy Efficiency* e al 108,3% 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 2025 è pari:**

- Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale al **120% della retribuzione fissa per risultati target, 180% in caso di performance massima, 60% in caso di performance minima;**
- Per il COO al **60% della retribuzione fissa per risultati target, 90% in caso di performance massima, 30% in caso di performance minima;**
- Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 Reported (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) consente una misurazione della profittabilità di medio termine che non tiene conto di componenti non ricorrenti	35%	Minimo	<i>Budget target - 25%</i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 25%</i>	180%
<b>Order Intake Business US</b>	Definito come acquisizione di ordini sul triennio 25-27 ("firm order backlog") nonché impegni con i clienti o accordi strategici di lungo termine per la produzione di un volume minimo garantito successivo al triennio 25-27 ("Soft order backlog"), considerando che i fabbricati e gli impianti produttivi potranno essere realizzati successivamente al triennio 25-27	25%	Minimo	<i>Budget target - 50%</i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 50%</i>	180%
<b>Average Return on Invested Capital</b>	Definito come EBIT Reported / Net Invested Capital	20%	Minimo	<i>Budget target - 30%</i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 30%</i>	180%
<b>Indicatori ESG</b>	<b>Gender diversity:</b> rapporto tra n. di dipendenti di genere femminile / n. di dipendenti di genere maschile	5%	Minimo	<i>Budget target - 5,3%<sup>12</sup></i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 5,3%</i>	180%
	<b>Gender pay gap<sup>13</sup>:</b> rapporto tra remunerazione dipendenti di genere femminile / remunerazione dipendenti genere maschile a parità di livello di inquadramento	5%	Minimo	<i>Budget target - 2%</i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 2%</i>	180%
	<b>Energy Efficiency</b> rapporto tra kWh di energia elettrica e ore di manodopera	5%	Minimo	<i>Budget target - 16,7%</i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 16,7%</i>	180%
	<b>Employee training:</b> n. totale medio di ore/anno di formazione svolte (nel triennio di riferimento)	5%	Minimo	<i>Budget target - 8%</i>	60%
			Target	<i>Budget target</i>	120%
			Massimo	<i>Budget target + 8,3%</i>	180%

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.

### 3.4.3 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.

<sup>12</sup> L'obiettivo di Gender diversity richiede il raggiungimento di un valore minimo per ciascun anno di piano, in mancanza del quale l'obiettivo si considera non raggiunto.

<sup>13</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 100% al valore massimo.

### 3.4.4 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 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, gli elementi della politica di remunerazione a cui il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato e nel rispetto della procedura Parti Correlate, potrà derogare è il seguente:

- obiettivi previsti dai piani di incentivazione, apportando 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.

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>14</sup>, con riferimento al Piano monetario che viene sottoposto all'approvazione

<sup>14</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;

dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025, ai Piani di performance share 2023-2025 e 2024-2026, nonché ai Piani di Restricted Share 2023-2025 e 2024-2026, si prevede la possibilità per il beneficiario di mantenere il diritto di ricevere il premio monetario ovvero le azioni secondo un principio *pro rata temporis*, in base al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance;

- In caso di *bad leaver*, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere i premi monetari o in azioni - previsti dai piani.

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 al 50% della 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.

- 
- con particolare riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica e ai 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.

## SEZIONE II

### PARTE 1

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione, vengono fornite le seguenti informazioni in merito all'applicazione delle Politiche 2024:

1. *performance* 2024 Avio e incentivazione;
2. un'adeguata, chiara e comprensibile rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2024 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 2024 e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
3. il pay mix dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in applicazione delle Politiche 2024;
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 2024, 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.

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

#### **La performance Avio e incentivazione**

Il 2024 ha segnato un importante punto di svolta nelle attività di Avio, sia con riferimento al settore spazio che allo sviluppo del business in ambito difesa.

Il 5 settembre 2024, dopo 12 anni di servizio, 22 lanci e più di 120 satelliti rilasciati nello spazio, il lanciatore Vega ha effettuato il suo ultimo volo, portando in orbita con successo il satellite per l'osservazione della Terra Sentinel-2C, nell'ambito del programma Copernicus della Commissione Europea. L'eredità del Vega è stata raccolta dal suo successore, il Vega C, che il 6 dicembre ha lanciato con successo il satellite Sentinel-1C.

Il 2024 è stato inoltre caratterizzato da importanti discussioni relativamente alla governance europea dei lanciatori, facendo seguito alle decisioni assunte dal Consiglio ESA di Siviglia il 6 novembre 2023 che ha posto le basi per la commercializzazione del lanciatore Vega da parte di Avio. In particolare, la Risoluzione ESA assunta il 5 luglio 2024 ha contestualmente trasferito ad Avio la responsabilità delle attività di commercializzazione dei voli Vega C: a seguito di tale risoluzione, il 18 dicembre 2024 Avio ha firmato con ESA un contratto quadro per l'acquisizione di servizi di lancio a supporto delle future missioni dell'Agenzia, oltre a un primo ordine operativo per il lancio della missione di osservazione della Terra FORUM, che sarà lanciata da Avio in qualità di fornitore dei servizi di lancio a bordo di un lanciatore Vega C nel 2027. Nell'ultima parte dell'anno sono stati inoltre firmati con ESA due contratti per un controvalore complessivo pari a circa 350 milioni di euro, relativi allo sviluppo del nuovo lanciatore Vega E ed all'aggiornamento dell'infrastruttura a terra per il Vega C, finalizzato ad aumentare la cadenza fino a 6 lanci per anno.

Il 9 luglio 2024 si è inoltre perfezionato con successo il volo inaugurale di Ariane 6, a cui Avio contribuisce fornendo i booster a propellente solido P120C e le turbopompe ad ossigeno liquido per il motore dello stadio principale Vulcain 2.1 e per il motore Vinci dello stadio superiore. In futuro, Avio continuerà a fornire i booster P120C che verranno utilizzati in configurazione a due come per il volo inaugurale o a quattro per trasportare carichi maggiori. Avio sta già lavorando ad una versione più potente dei booster, denominata P160, che

aumenterà la spinta del lanciatore e conseguentemente anche la capacità di carico. Il P160 sarà il più grande motore monolitico in fibra di carbonio al mondo e sarà equipaggiato anche sul Vega C.

Il 2024 ha visto proseguire la crescita a livello internazionale della domanda in ambito difesa: successivamente alla costituzione di Avio USA e a seguito delle attività di esplorazione del mercato statunitense per opportunità di espansione, Avio ha annunciato in data 23 luglio 2024 il perfezionamento di due importanti nuovi contratti con clienti statunitensi (Raytheon e lo U.S. Army Combat Capabilities Development Command Aviation & Missile Center). Lo sviluppo del business della propulsione in ambito difesa è proseguito ulteriormente anche a livello europeo, registrando un incremento degli ordini da parte degli attuali clienti su prodotti esistenti (i.e. Aster / CAMM-ER): tra i principali ordini siglati sul finire dell'anno c'è il contratto firmato tra Avio e MBDA Italia per la fornitura da parte di Avio di motori propulsivi per i missili CAMM-ER prodotti da MBDA e di controvalore complessivo pari a circa 150 milioni di euro.

Con riferimento ai principali indicatori aziendali inclusi nel sistema di incentivazione annuale i risultati ottenuti sono allineati ai *target* stabiliti a inizio 2024 per quanto riguarda l'Adjusted EBITDA e superano il livello massimo con riferimento alla Net Financial Position. Di seguito sono riportati, per i due indicatori, i valori actual nell'ultimo quinquennio e il valore target per il 2024.

	2020	2021	2022	2023	2024	
	Actual	Actual	Actual	Actual	Actual	target
<b>Adjusted EBITDA (M€)</b>	<b>43,3</b>	<b>37,7</b>	<b>27,8</b>	<b>28,0</b>	<b>31,3</b>	<b>31</b>
<b>Net Financial Position (M€)</b>	<b>62,6</b>	<b>57,2</b>	<b>74,4</b>	<b>76,1</b>	<b>90,1</b>	<b>15</b>

Con riferimento all'Amministratore Esecutivo, il valore del premio 2024 risulta compreso tra il valore target ed il valore massimo (98% della componente fissa). Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il valore del premio 2024 risulta in media pari al 38% della componente fissa.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio, nella seduta del 28 marzo 2022, ha deliberato la cancellazione dei due cicli 2020-2022 e 2021-2023 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-2024 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 2020-2022 e al ciclo 2021-2023 del piano monetario triennale 2020-2024.

## 1. Voci che compongono la remunerazione 2024

### 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 28 aprile 2023 ha deliberato di assegnare a ciascun **Amministratore** un compenso annuo lordo pari a euro 40.000 e un compenso annuo lordo pari a euro 130.000 a favore del **Presidente del Consiglio di Amministrazione**. Il Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023 ha deliberato, inoltre, di attribuire ai componenti dei Comitati endoconsiliari i 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 28 aprile 2023 ha deliberato per il triennio 2023-2025 di attribuire al **Presidente del Collegio Sindacale** un compenso pari a euro 55.000 annui e ai **sindaci** effettivi un compenso pari a euro 38.000 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 2024 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 RBC 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 RBC Holding S.r.l. Per quanto sopra indicato, alla data del 31 dicembre 2024 il debito della Società nei confronti di RBC Holding S.r.l. ammontava ad euro 140.000.

Per il mandato 2023-2025, 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 2024 includono le seguenti componenti:

- (i) retribuzione fissa come dirigente della Società, pari a 500.000 euro;
- (ii) remunerazione variabile annuale relativa al 2024, pari a 491.000 euro;

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

Obiettivi 2024	Peso	Scenari di performance	Risultato 2024	Livello di performance	Premio vs target	Premio target €	Premio Effettivo €	
Adjusted EBITDA	50%	Min	28,0€/mln	31,3	Tra target e massimo	108% del target	375.000 euro	491.000 euro
		Target	31,0€/mln					
		Max	33,0€/mln					
Net Financial Position	50%	Min	5,0€/mln	90,1	Overperformance	153% del target (cap)	375.000 euro	491.000 euro
		Target	15€/mln					
		Max	25,0€/mln					

(iii) Remunerazione variabile di lungo termine, relativamente al ciclo monetario 2022-2024 pari a 144.292 euro.

La seguente tabella contiene un raffronto tra i valori *target* fissati dal piano di incentivazione di lungo termine, i risultati consuntivati ed il valore del premio consuntivato.

Obiettivi 22-24	Peso	Scenari Di Performance	Risultati 22-24	Livello di Performance	Premio vs Target	Premio Target €	Premio Effettivo €
EBITDA Reported Cumulato Triennale	42%	Min Target Max	74,3 mln € 92,9 mln € 111,5 mln €	63,90 mln €	Inferiore alla soglia	0%	0
Return On Invested Capital (Average)	42%	Min Target Max	1,6% 2,2% 2,7%	1,8%	tra min e target	83,33%	94.080 €
Gender Diversity	4%	Min Target Max	14,9% 16,6% 18,3%	17,47%	tra target e max	112,79%	12.127 €
Gender Pay Gap	4%	Min Target Max	95% 98% 100%	98,65%	tra target e max	108,12%	11.625 €
Waste Management	4%	Min Target Max	55% 60% 65%	64,22%	tra target e max	121,10%	13.021 €
Employee Training	4%	Min Target Max	21.000 23.000 25.000	39.400	overperformance	124,99%	13.439 €

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 2020-2022 e 2021-2023 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-2024 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 è stato corrisposto alcun premio in relazione al ciclo 2020-2022 e al ciclo 2021-2023 del piano monetario triennale 2020-2024.

(iv) Remunerazione variabile di lungo termine, relativamente al piano straordinario di Performance Share 2022-

2024, pari 45.151 azioni spettanti.

La seguente tabella contiene un raffronto tra i valori *target* fissati dal piano di Performance Share straordinario, i risultati consuntivati ed il numero di azioni spettanti sulla base dei risultati ottenuti<sup>15</sup>.

<b>Obiettivi 22-24</b>	<b>Peso</b>	<b>Scenari di Performance</b>	<b>Risultati 22-24</b>	<b>Livello di Performance</b>	<b>N. diritti assegnati a target</b>	<b>N. azioni spettanti effettive</b>	
Order Intake Cumulato Triennale	100%	<u>Min</u>	1.000 mln €	1.963 mln €	Overperformance 157% del valore target	30.101	45.151
		<u>Target</u>	1.250 mln €				
		<u>Max</u>	1.500 mln €				

(v) *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 al 50% 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 2024 includono le seguenti componenti:

- (i) la retribuzione fissa come dirigenti, pari a 1.074.925 euro;
- (ii) la remunerazione variabile annuale relativa al 2024, pari a 407.037 euro;

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

<sup>15</sup> Il premio diventerà *vested* dopo la delibera del Consiglio di Amministrazione che si riunirà in data successiva a quella in cui si tiene l'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio di esercizio 2024.

Obiettivi 2024	Peso	Scenari di performance	Risultato 2024	Livello di performance	Premio target €	Premio effettivo €	
Adjusted EBITDA	25%	Min	28,0 €/mln	31,3	Tra massimo e target	295.603 euro	407.037 euro
		Target	31,0 €/mln				
		Max	33,0 €/mln				
Net Financial Position	25%	Min	5 €/mln	90,1	Over-performance	295.603 euro	407.037 euro
		Target	15 €/mln				
		Max	25 €/mln				
Obiettivi di funzione/ individuali	50%	Min	1	2,53	Tra massimo e target	295.603 euro	407.037 euro
		Target	2				
		Max	3				

(iii) Remunerazione variabile di lungo termine, relativamente al ciclo monetario 2022-2024 pari a 66.697 euro

La seguente tabella contiene un raffronto tra i valori *target* fissati dal piano di incentivazione di lungo termine, i risultati consuntivati ed il valore del premio consuntivato.

Obiettivi 22-24	Pesi	Scenari di Performance	Risultati 22-24	Livello di Performance	Premio vs Target	Premio Target €	Premio Effettivo €
EBITDA REPORTED CUMULATO TRIENNALE	42%	Min Target Max	74,3 mln € 92,9 mln € 111,5 mln €	63,9 mln €	Inferiore alla soglia	0%	- €
RETURN ON INVESTED CAPITAL (AVERAGE)	42%	Min Target Max	1,6% 2,2% 2,7%	1,8%	Tra min e target	83,33%	43.487 €
GENDER DIVERSITY	4%	Min Target Max	14,9% 16,6% 18,3%	17,47%	tra target e max	112,80%	5.606 €
GENDER PAY GAP	4%	Min Target Max	95% 98% 100%	98,65%	tra target e max	108,13%	5.374 €
WASTE MANAGEMENT	4%	Min Target Max	55% 60% 65%	64,22%	tra target e max	121,09%	6.018 €
EMPLOYEE TRAINING	4%	Min Target Max	21.000 23.000 25.000	39.400	overperformance	124,99%	6.212 €

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 2020-2022 e 2021-2023 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-2024 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 è stato corrisposto alcun premio in relazione al ciclo 2021-2023 del piano monetario triennale 2020- 2024.

- (iv) Remunerazione variabile di lungo termine, relativamente al piano straordinario di Performance Share 2022-2024, pari 12.632 azioni spettanti.

La seguente tabella contiene un raffronto tra i valori *target* fissati dal piano di Performance Share straordinario, i risultati consuntivati ed il numero di azioni spettanti sulla base dei risultati ottenuti.

<b>Obiettivi 22-24</b>	<b>Peso</b>	<b>Scenari di Performance</b>	<b>Risultati 22-24</b>	<b>Livello di Performance</b>	<b>N. diritti assegnati a target</b>	<b>N. azioni spettanti effettive</b>
Order Intake Cumulato Triennale	100%	<u>Min</u>	1.000 mln €	1.963 mln €	Overperformance 157% del valore target	8.421
		<u>Target</u>	1.250 mln €			
		<u>Max</u>	1.500 mln €			

- (v) *benefit* di natura non monetaria

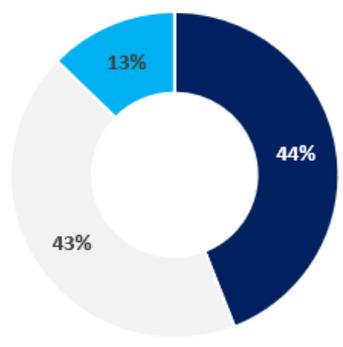
Si specifica che i valori della remunerazione fissa (i) e del variabile di breve termine (ii) fanno riferimento al perimetro complessivo di quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mentre la remunerazione di lungo termine di tipo monetario (iii) ed il Performance Share straordinario (iv) fanno riferimento ad un perimetro di tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Sono stati esclusi dalla consuntivazione due dirigenti che sono usciti dal perimetro dei DRS nel corso dell'anno 2023 e all'inizio dell'anno 2024 ed è stato considerato un attuale DRS nominato nel corso del 2023.

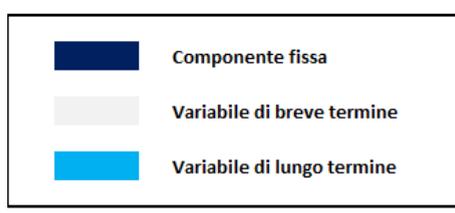
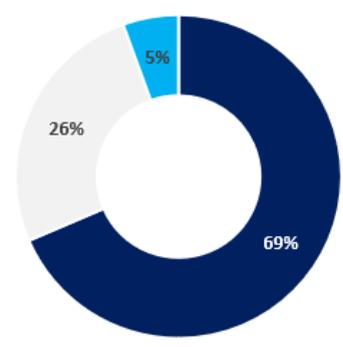
## 2. Pay mix in applicazione delle Politiche 2024

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 2024, in applicazione delle Politiche descritte nella I Sezione della Relazione 2024.

**Amministratore Delegato/Direttore Generale**



**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**



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

La seguente tabella riporta, per il periodo 2020-2024, la variazione di:

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

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Dipendenti</b>					
<b>Remunerazione media (€/000)</b>	<b>47.139</b>	<b>46.450</b>	<b>46.534</b>	<b>47.798</b>	<b>50.895</b>
<i>% variazione</i>	2%	-2%	-	2%	6%
<b>Giulio Ranzo, Amministratore Delegato/Direttore Generale</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>1.046.518</b>	<b>952.003</b>	<b>833.475</b>	<b>965.074</b>	<b>1.135.292</b>
<i>% variazione</i>	-11%	-9%	-13%	15%	17%
<b>Roberto Italia, Presidente</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>126.329</b>	<b>130.000</b>	<b>130.000</b>	<b>136.109</b>	<b>140.000</b>
<i>% variazione</i>	5%	3%	-	4%	2%
<b>Giovanni Gorno Tempini, Consigliere/Vicepresidente</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>63.459</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>65.055</b>	<b>70.000</b>
<i>% variazione</i>	-4%	-5%	-	8%	7%
<b>Donatella Sciuto, Consigliere</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>60.822</b>	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>	<b>70.934</b>	<b>75.000</b>
<i>% variazione</i>	11%	7%	-	9%	5%
<b>Donatella Isaia, Consigliere</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>29.244</b>	<b>45.000</b>	<b>45.000</b>	<b>57.167</b>	<b>65.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	54%	-	27%	13%
<b>Marcella Logli, Consigliere</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>-</b>	<b>1.356</b>	<b>45.000</b>	<b>48.237</b>	<b>50.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	-	3218%	7%	3%
<b>Raffaele Cappiello, Consigliere</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>32.411</b>	<b>41.250</b>	<b>41.250</b>	<b>59.757</b>	<b>65.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	27%	-	44%	8%
<b>Luigi Pasquali, Consigliere</b>					
<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>40.178</b>	<b>35.000</b>	<b>35.000</b>	<b>38.288</b>	<b>40.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-20%	-13%	-	9%	4%

**Elena Pisonero Ruiz, Consigliere**

<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>38.576</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>62.835</b>	<b>65.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	56%	-	4%	3%

**Letizia Colucci, Consigliere**

<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>22.918</b>	<b>50.000</b>	<b>50.000</b>	<b>52.795</b>	<b>55.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	118%	-	5%	4%

**Giovanni Soccodato, Consigliere**

<b>Remunerazione (€/000)</b>				<b>27.068</b>	<b>50.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	-	-	-	84%

**Vito Di Battista, Presidente Collegio Sindacale**

<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>32.740</b>	<b>50.000</b>	<b>50.000</b>	<b>53.247</b>	<b>55.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	53%	-	6%	3%

**Mario Matteo Busso, Sindaco effettivo**

<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>22.918</b>	<b>35.000</b>	<b>35.000</b>	<b>36.934</b>	<b>38.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	53%	-	5%	2%

**Michela Zeme, Sindaco effettivo**

<b>Remunerazione (€/000)</b>	<b>22.918</b>	<b>35.000</b>	<b>35.000</b>	<b>36.934</b>	<b>38.000,00</b>
<i>% variazione</i>	-	53%	-	5%	2%

**Performance Avio**

<b>Net Financial Position (€ mln)</b>	<b>62,6</b>	<b>57,2</b>	<b>74,4</b>	<b>76,1</b>	<b>90,1</b>
<i>% variazione</i>	8%	-9%	31%	3%	22%
<b>Ebitda Adjusted (€ mln)</b>	<b>43,3</b>	<b>37,7</b>	<b>27,8</b>	<b>28</b>	<b>31,3</b>
<i>% variazione</i>	-2%	-13%	-27%	0%	11%

**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). 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 31.12.2024 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 - TABELLE

**TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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	Partecipazioni e agli utili						
Roberto Italia (1)	Presidente CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	130.000						140.000			
	Membro Comitato Sostenibilità	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		10.000								
Giovanni Gorno Tempini	Vice Presidente CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	30.000						70.000			
	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000									
Giulio Ranzo	Amm. Delegato e Direttore Generale	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	500.000	-	491.000		20.340		1.011.340	79.982		
Raffaele Capiello	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						65.000			
	Membro Comitato Nomine e Compensi	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		10.000								
	Membro Comitato Controllo e Rischi	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		15.000								
Letizia Colucci (2)	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						55.000			
	Membro Comitato Controllo e Rischi	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		15.000								
Donatella Isaia	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						65.000			
	Presidente Comitato Nomine e Compensi	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		25.000								
Marcella Loggi	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						50.000			
	Membro Comitato Sostenibilità	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		10.000								

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	Partecipazioni e agli utili					
Luigi Pasquali (3)	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						40.000		
Elena Pisonero	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						65.000		
	Presidente Comitato Sostenibilità	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		25.000							
Donatella Sciuto	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						75.000		
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		35.000							
Giovanni Soccodato (4)	Consigliere CdA	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	40.000						50.000		
	Membro Comitato Nomine e Compensi	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025		10.000							
Vito Di Battista	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	55.000						55.000		
Mario Matteo Busso	Sindaco effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	38.000						38.000		
Michela Zeme	Sindaco effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	38.000						38.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche				1.074.925		587.037		64.347		1.726.309	119.645	

#### Note

(A) **COMPENSI VARIABILI NON EQUITY**: valore del *bonus* annuale per il periodo considerato (piano di incentivazione di breve termine 2024) e di un *entry bonus*.

(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 2024 delle azioni assegnate dal piano di Performance Share, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024.

(1) I compensi di Roberto Italia sono stati riversati alla società RBC 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.

(4) I compensi di Giovanni Soccodato 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 e agli utili					
Vito Di Battista	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	55.000						55.000		
Mario Matteo Busso	Sindaco effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	38.000						38.000		
Michela Zeme	Sindaco effettivo	1/1/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2025	38.000						38.000		

**ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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 e agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche				1.074.925		587.037		64.347		1.726.309	119.645	

(\* In carica al 31 dicembre 2024 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 2024) e di un *entry bonus*.

(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 2024 delle azioni assegnate dal piano di Performance Share, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024.

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 attribuibili		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)	
Giulio Ranzo	Amministratore Delegato	Piano straordinario di Performance Share 2022-2024 (28 aprile 2022)	30.101 - Azioni	'01/01/2022 - 31/12/2024									
		Piano di Performance Share 2023-2025 (28 aprile 2023)	29.624 - Azioni	01/01/2023-31/12/2025									
		Piano di Performance Share 2024-2026 (23 aprile 2024)			33.296 - Azioni	11,78	01/01/2024-31/12/2026	27/05/2024	9,01				79.982
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano straordinario di Performance Share 2022-2024 (28 aprile 2022)	40.206 - Azioni	'01/01/2022 - 31/12/2024									
		Piano di Performance Share 2023-2025 (28 aprile 2023)	25.110 - Azioni	01/01/2023-31/12/2025									
		Piano di Performance Share 2024-2026 (23 aprile 2024)			49.808 - Azioni	11,78	01/01/2024-31/12/2026	27/05/2024	9,01				119.645

(\*) In carica al 31 dicembre 2024 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 2024 (22 marzo 2024)	491.000						
		Piano di incentivazione variabile di lungo termine 2022-2024 (delibera 28 marzo 2022)					144.292		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di incentivazione variabile di breve termine 2024 (22 marzo 2024)	407.037						
		Entry Bonus							180.000
		Piano di incentivazione variabile di lungo termine 2022-2024 (delibera 28 marzo 2022)					86.614		

(\*) In carica al 31 dicembre 2024 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 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 31.12.2023	N° azioni acquistate nel 2024	N° azioni vendute nel 2024	N° azioni possedute al 31.12.2024
<b>Roberto Italia</b>	Presidente CdA	--	--	20.000	--	20.000
<b>Giovanni Gorno Tempini</b>	Vice Presidente CdA	--	--	10.000	--	10.000
<b>Giulio Ranzo</b>	Amm. Delegato e Direttore Generale	--	--		--	--
<b>Giovanni Soccodato</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--
<b>Raffaele Capiello</b>	Consigliere CdA	--	--	2.500	--	2.500
<b>Letizia Colucci</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--
<b>Donatella Isaia</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--
<b>Luigi Pasquali</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--
<b>Marcella Logli</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--
<b>Elena Pisonero</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--
<b>Donatella Sciuto</b>	Consigliere CdA	--	--		--	--

**COLLEGIO SINDACALE**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata Avio/Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2023	N° azioni acquistate nel 2024	N° azioni vendute nel 2024	N° azioni possedute al 31.12.2024
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 31.12.2023	N° azioni acquistate nel 2024	N° azioni vendute nel 2024	N° azioni possedute al 31.12.2024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		--	--	--	--	--