



**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: Civitanavi Systems S.p.A.

Sito Web: www.civitanavi.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 14 marzo 2024

Sommario

GLOSSARIO.....	3
PREMESSA	4
SEZIONE I.....	5
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2024	5
SEZIONE II.....	20
RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ANNO 2023	20
PRIMA PARTE.....	20
SECONDA PARTE – TABELLE.....	25

GLOSSARIO

Ai fini del presente documento, s'intende per:

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* in data 31 gennaio 2020 e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, in vigore alla data della Relazione, a cui Civitanavi Systems ha aderito.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, *inter alia*, di presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Appendice del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni e integrazioni. Alla data di approvazione della presente Relazione, sono identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche due dirigenti della Società.

Gruppo ovvero Gruppo Civitanavi Systems: collettivamente Civitanavi Systems e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile e dell'art. 93 del TUF.

Politica ovvero Politica sulla Remunerazione: la politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2024 indicata nella Sezione I della Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento in materia di emittenti emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.

Relazione: la presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Civitanavi Systems redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Società ovvero Civitanavi Systems: Civitanavi Systems S.p.A., con sede legale in Pedaso (FM), Via del Progresso n. 5, Codice fiscale, P.IVA e numero di Iscrizione al Registro delle Imprese delle Marche 01795210432, REA FM-200518.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive modificazioni e integrazioni.

PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta da Civitanavi Systems in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter¹ del TUF, dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dal relativo Allegato 3A, schema n. 7-*bis*, nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi dell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance cui Civitanavi Systems aderisce per la maggior parte delle sue previsioni.

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 della Società per l'esercizio 2024, con riferimento ai seguenti soggetti:

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

Nella Sezione I della Relazione sono altresì illustrate, tra l'altro, le finalità generali e 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 per il 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Essa potrà essere aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che ha la competenza di valutarne periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Nella Sezione II della Relazione viene invece fornita una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2023, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sopra indicati nei punti (i), (ii) e (iii), nonché l'illustrazione analitica, in apposite tabelle, dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società da essa controllate nell'esercizio 2023, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2023.

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).

Il Consiglio di Amministrazione di Civitanavi Systems in data 14 marzo 2024 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti nel 2023.

Si rammenta che il 31 gennaio 2022 Borsa Italiana ha disposto l'ammissione a quotazione delle azioni ordinarie della Società sul mercato Euronext Milan. Dal 17 febbraio 2022 le azioni ordinarie Civitanavi Systems sono negoziate nel mercato Euronext Milan (la "**Data di Avvio delle Negoziazioni**").

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Civitanavi Systems sita in Pedaso (FM), Via del Progresso n. 5, nonché sul sito internet della Società www.civitanavi.com, sezione "Governance", almeno ventuno giorni prima la data dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2023.

¹ L'Art. 123-*ter* del TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49 prevede, al comma 3-*bis*, che "*le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione [...] almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica medesima*". Il comma 3-*ter* afferma inoltre che "*la deliberazione prevista dal comma 3-*bis* è vincolante*" (ovvero sulla Sezione I del presente documento), aggiungendo "*qualora l'assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis* la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti*". Infine, il comma 6 prevede "*[...] l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante*".

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2024

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Civitanavi Systems nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti effettivi del Collegio Sindacale, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, l'Assemblea dei soci e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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 14 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:

- costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (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 agli Amministratori l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea dei soci;
- definisce e rivede, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, la Politica sulla Remunerazione;
- approva la Relazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;

- definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali per i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi;
- approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, controlla la corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine assiste il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono illustrati nel successivo Paragrafo B.

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 Civitanavi Systems verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

B. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA, CON DESCRIZIONE DELLA COMPOSIZIONE (CON LA DISTINZIONE TRA CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI), COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO, ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI DI INTERESSE

Conformemente al Codice di Corporate Governance, la Società ha costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Composizione

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine in carica alla data della Relazione è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 ottobre 2021 (con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni), ed è composto da tre Amministratori indipendenti con specifiche competenze in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nome e cognome	Carica
Laura Guazzoni	Presidente - Amministratore indipendente
Maria Serena Chiucchi	Amministratore indipendente
Tullio Rozzi	Amministratore indipendente

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo agli Amministratori indipendenti Laura Guazzoni, Maria Serena Chiucchi e Tullio Rozzi, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Funzioni attribuite

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine svolge, in materia di remunerazioni, i compiti di natura propositiva

e consultiva di seguito indicati:

- a. coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la remunerazione;
- b. presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla determinazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c. monitorare la concreta applicazione della Politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d. valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la remunerazione degli amministratori e del *management*;
- e. esaminare preventivamente la Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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.

Norme organizzative

Lo svolgimento delle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine è regolato dalle seguenti norme organizzative (contenute nel Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 ottobre 2021):

- le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine si svolgono sotto la guida del Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, del componente del Comitato più anziano di nomina. Le riunioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate;
- al fine di evitare o gestire eventuali conflitti di interesse, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nessun componente del Consiglio di Amministrazione prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato e possono intervenire, ove preventivamente invitati, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione oltre che esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso;
- qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Attività

Nel corso del 2023, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito 3 volte. I dati relativi alla partecipazione dei membri del Comitato per la Remunerazione e le Nomine alle riunioni sono riportati nella tabella in calce alla Sezione 6 della Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, disponibile sul sito internet della Società www.civitanavi.com, Sezione "Governance".

Ai lavori del Comitato per la Remunerazione e le Nomine hanno partecipato, su invito del Presidente del Comitato, i componenti del Collegio Sindacale e il CFO Dott.ssa Letizia Galletti. Il Presidente del Consiglio di

Amministrazione Ing. Andrea Pizzarulli ha partecipato, su invito, a una riunione.

Nel corso del 2023, l'attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella sua veste di comitato per la remunerazione, ha avuto ad oggetto, principalmente le seguenti attività:

- esame e formulazione del parere favorevole in ordine alla politica in materia di remunerazione per il 2023 e alla relazione sui compensi corrisposti per l'esercizio 2022 (riunione del 16 marzo 2023);
- esame dei sistemi di incentivazione di breve termine (MBO) proposti a favore di amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l'esercizio 2023 e formulazione di parere favorevole in merito ai criteri proposti (riunione del 16 marzo 2023);
- esame e formulazione del parere favorevole in ordine all'adozione del Piano di *Stock Option* 2023, come meglio descritto al successivo Paragrafo F.2(B) (riunione del 16 marzo 2023);
- esame e approvazione delle proposte di assegnazione di opzioni in esecuzione del suddetto Piano di *Stock Option* 2023 (riunioni del 6 novembre e 22 dicembre 2023);
- esame e formulazione di parere favorevole in ordine all'adeguamento della remunerazione di un dirigente strategico (riunione del 22 dicembre 2023).

C. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Nella determinazione della Politica sulla Remunerazione, la Società ha tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, i criteri utilizzati per la definizione delle remunerazioni riservate ai destinatari della Politica sulla Remunerazione sono parametrati al ruolo organizzativo ricoperto, alle responsabilità e alla specializzazione professionale e sono volti a determinare la remunerazione dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in coerenza rispetto alle condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio non giustificato.

D. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Considerato il numero relativamente ridotto delle funzioni interessate dalla Politica sulla Remunerazione, la Società ha ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni nella definizione della Politica.

E. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL'ASSEMBLEA E INDICAZIONE DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSE DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. In particolare, le finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, avente durata annuale, sono quelle di rispondere all'obiettivo di stabilire una remunerazione che risponda ai requisiti di:

- risultare sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare *manager* dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la complessità organizzativa e gestionale della Società e del Gruppo;
- allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, contribuendo al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a medio-lungo termine nonché alla sostenibilità della Società;
- lasciare una parte significativa della remunerazione complessiva legata al raggiungimento di specifici

obiettivi di *performance*, sia qualitativi che quantitativi, preventivamente determinati e in coerenza con le linee di sviluppo della Società e del Gruppo.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- (i) favorire il perseguimento del successo sostenibile della Società;
- (ii) prevedere un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (iii) prevedere limiti massimi per le componenti variabili, legandoli a obiettivi di *performance*, qualitativi e quantitativi, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo;
- (iv) favorire la fidelizzazione e la tutela delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

La Politica sulla Remunerazione ha durata annuale e comunque sino all'approvazione di una nuova politica sulla remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

La Politica sulla Remunerazione si pone in sostanziale continuità con quella approvata nel 2023, confermando la struttura retributiva e le principali caratteristiche dei sistemi di remunerazione variabile, in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nonché con le più recenti evoluzioni normative e *best practice*.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2023, che è stata approvata con il voto favorevole del 97,11% de gli azionisti presenti in Assemblea.

In linea con i principi sopra delineati, la Società proporrà all'Assemblea del 24 aprile 2024 di approvare il presente documento.

F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DELLA RELATIVA PROPORZIONE NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

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.

F.1 Articolazione della struttura retributiva

Specificamente, la Società ha ritenuto 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 esecutivi; e
 - (b) amministratori non esecutivi;

(ii) Collegio Sindacale;

(iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(i) **Amministratori**

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

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria dei soci in data 13 ottobre 2021, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023:

- un compenso lordo complessivo pari a massimi Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) per anno, da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione nella misura che verrà individuata dallo stesso, inclusivo di un compenso a titolo di "TFM – Trattamento di Fine Mandato" da riconoscere al solo Presidente nella misura del 10% del compenso annuo lordo (parte fissa) per ciascun esercizio nel corso della durata dell'incarico;
- un ulteriore compenso nella misura massima di Euro 300.000,00 (trecentomila/00) che il Consiglio potrà riconoscere a favore di uno o più consiglieri al raggiungimento di specifici risultati, il tutto nella misura e secondo i parametri che potranno essere decisi dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- il diritto al rimborso delle spese sostenute e documentate per l'esercizio delle funzioni nonché il diritto al riconoscimento di eventuali ulteriori *fringe benefit*, quali a titolo esemplificativo utilizzo di auto aziendali, telefoni cellulari e personal computer, così come potrà essere deciso dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei soci rispettivamente in data 13 ottobre 2021 e 21 dicembre 2021, hanno deliberato di ripartire il predetto compenso come segue:

- ad Andrea Pizzarulli, un compenso annuo lordo di Euro 200.000,00;
- a Michael S. Perlmutter, un compenso annuo lordo di Euro 100.000,00;
- a Thomas W. Jung un compenso annuo lordo di Euro 30.000,00;
- a Laura Guazzoni un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00;
- a Maria Serena Chiucchi un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00;
- a Tullio Rozzi un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00;
- a Mario Damiani un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00.

In data 13 ottobre 2021 e 19 gennaio 2022, il Consiglio di Amministrazione della Società ha, inoltre, deliberato di attribuire ai componenti dei Comitati endoconsiliari i seguenti compensi:

- i) ai componenti del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate un compenso annuo lordo per il Presidente pari ad Euro 5.000,00 e per gli altri due componenti pari a Euro 3.000,00 ciascuno;
- ii) ai componenti del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, un compenso annuo lordo per il Presidente pari ad Euro 4.000,00 e per gli altri due componenti pari a Euro 2.000,00 ciascuno.

Con riferimento alla componente variabile di breve termine, fermo restando l'ammontare massimo sopra illustrato di Euro 300.000 deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione

in data 16 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di attribuire per l'esercizio 2023 a favore degli amministratori esecutivi Andrea Pizzarulli e Michael S. Perlmutter e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Letizia Galletti e Massimo Verola, un compenso variabile lordo annuo subordinato alla finalizzazione da parte della Società di almeno un'operazione di M&A entro il 31 dicembre 2023 e parametrato alla crescita di un predefinito *range target* dell'Ebitda margin adjusted al 31 dicembre 2023. Per quanto invece concerne la componente variabile di medio-lungo termine, si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 ha approvato un piano di *stock option* di durata triennale (2023-2026) che prevede l'attribuzione gratuita, a favore di amministratori, anche non esecutivi, dirigenti e dipendenti della Società e/o di società dalla stessa controllate, di opzioni per la sottoscrizione e l'acquisto di azioni ordinarie della Società, nel rapporto di un'azione per ogni opzione (il "**Piano di Stock Option 2023**"). Per ogni ulteriore dettaglio sul Piano di *Stock Option*, si rinvia a quanto specificato nel Paragrafo F.2(B) nonché nella relazione illustrativa e nel documento informativo redatti ai sensi della normativa vigente e disponibili nel sito www.civitanavi.com, Sezione "Governance".

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti di Civitanavi Systems, che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, sarà chiamata a deliberare altresì in merito al rinnovo dell'attuale Consiglio di Amministrazione che scadrà per compiuto mandato. L'Assemblea degli Azionisti sarà pertanto chiamata a deliberare in merito al compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice Civile, incluso eventualmente anche il compenso da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, comma 3, del Codice Civile; successivamente, il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a deliberare in merito alla sua ripartizione.

(a) Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi 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 medio -lungo periodo.

In particolare, la struttura retributiva degli Amministratori esecutivi si articola in una componente fissa e in una componente variabile, quest'ultima di breve ed eventualmente di lungo periodo, così identificate:

- 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 mancato 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 delle attività, anche a livello internazionale, e della capacità di contribuzione ai risultati;
- una componente variabile di breve termine (c.d. MBO – *Management by Objectives*): tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore della Società, in linea sia con gli interessi degli azionisti che rispetto ai piani strategici pluriennali. Tale componente è conseguibile solo a fronte del conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, quantitativi, oggettivamente misurabili, e/o qualitativi, da valutarsi anche in coerenza con gli obiettivi previsti dal piano industriale e/o volti al perseguimento del successo sostenibile, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta o parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. La componente variabile di breve termine promuove il raggiungimento degli obiettivi di *business* annuali e consente di premiare la *performance* individuale rispetto ad obiettivi specifici di volta in volta individuati con riguardo alle specifiche aree di attività e/o agli obiettivi annuali di *performance* aziendale tipicamente riconducibili al raggiungimento di parametri economico-finanziari, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a Ricavi operativi, EBITDA, EBIT, PFN, Cash flow, nonché di key performance indicator, M&A, altri obiettivi da piano industriale, perseguimento del successo sostenibile e/o valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati sulla base del bilancio di esercizio della Società;

- una *componente variabile di medio-lungo termine* rappresentata dal Piano di *Stock Option 2023* approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, ai sensi del quale gli Amministratori esecutivi, come individuati dal Consiglio di Amministrazione previa consultazione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, potranno essere destinatari di assegnazione di diritti a ricevere azioni della Società secondo i termini e le condizioni di cui al relativo regolamento;
- una eventuale *ulteriore componente variabile di medio-lungo termine* (c.d. LTIP – *Long Term Incentive Plan*): tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori esecutivi ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico e/o volti al perseguimento del successo sostenibile. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di almeno tre anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* misurate su un orizzonte temporale pluriennale;

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.

È previsto che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Alla data di approvazione della Relazione, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono presenti due amministratori esecutivi, definiti come tali in base alle previsioni del Codice di Corporate Governance, e, segnatamente, Andrea Pizzarulli, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, e Michael S. Perlmutter.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente di medio-lungo periodo della remunerazione degli Amministratori esecutivi, si rinvia al Paragrafo F.2.

(b) 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 a obiettivi specifici della Società e risulta commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endoconsiliari, per la partecipazione ai quali sono previsti specifici compensi, che vengono deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Inoltre, ai sensi del Piano di *Stock Option 2023* approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, agli Amministratori non esecutivi, come individuati dal Consiglio di Amministrazione previa consultazione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, potranno essere assegnati diritti a ricevere azioni della Società secondo i termini e le condizioni di cui al relativo regolamento.

(ii) Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei membri del Collegio Sindacale è determinato dall'Assemblea degli Azionisti in misura fissa e garantisce un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dai Sindaci a favore della Società.

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria dei soci in data 7 ottobre 2021 ha deliberato per il triennio 2021-2023 di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso pari a Euro 8.000,00 annui e per ciascuno dei sindaci effettivi un compenso pari a Euro 6.000,00 annui. In data 29 aprile 2022, l'Assemblea dei soci ha deliberato di adeguare, con effetto dalla data dell'Assemblea stessa, i compensi del Collegio Sindacale sopra indicati come segue: al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo pari a Euro 12.000 e a ciascun membro effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 9.000.

In vista dell'Assemblea 2024 che dovrà deliberare, tra l'altro, sulla nomina del Collegio Sindacale, il Collegio Sindacale uscente ha formulato, in data 11 marzo 2024, le proprie considerazioni, tra l'altro, sulle aree di operatività e sull'impegno richiesto all'organo di controllo svolgendo, altresì, alcune osservazioni in merito alla remunerazione dell'organo. Le "Considerazioni del Collegio Sindacale uscente" sono pubblicate sul sito *internet* della Società (www.civitanavi.com), nella sezione dedicata all'Assemblea degli Azionisti.

(iii) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nella definizione della Politica retributiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si tiene in considerazione che questi sono destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non finanziaria, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (art. 5, raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance).

La retribuzione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola in una retribuzione fissa annua lorda e una retribuzione variabile di breve ed eventualmente una di lungo periodo, così identificate:

- *componente fissa*: la componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la RAL - Retribuzione Annuale Lorda, cioè la retribuzione annua garantita contrattualmente, è per tutte le posizioni apicali volta a rispondere a criteri di *retention* e remunerazione adeguata, ad un livello competitivo rispetto al mercato.

Le variazioni nel tempo della componente fissa della remunerazione sono attuate sulla base di regole di crescita che tengono conto del ruolo, del livello di *performance* nel tempo e del *gap* salariale rispetto ai livelli retributivi del mercato di riferimento.

- *componente variabile di breve termine* (c.d. MBO – *Management by Objectives*): tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore della Società, in linea sia con gli interessi degli azionisti che rispetto ai piani strategici pluriennali del gruppo. Tale componente è conseguibile solo a fronte del conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, quantitativi, oggettivamente misurabili, e/o qualitativi, da valutarsi anche in coerenza con gli obiettivi previsti dal piano industriale e/o volti al perseguimento del successo sostenibile, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. La componente variabile di breve termine promuove il raggiungimento degli obiettivi di *business* annuali e consente di premiare la *performance* individuale rispetto ad obiettivi specifici di volta in volta individuati con riguardo alle specifiche aree di attività e/o agli obiettivi annuali di performance aziendale tipicamente riconducibili al raggiungimento di parametri economico-finanziari, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a Ricavi operativi, EBITDA, EBIT, PFN, Cash flow, nonché di key performance indicator, M&A, altri obiettivi da piano industriale, perseguimento del successo sostenibile e/o valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati sulla base del bilancio di esercizio della Società;
- *componente variabile di medio-lungo termine* rappresentata dal Piano di *Stock Option* 2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, ai sensi del quale i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come individuati dal Consiglio di Amministrazione previa consultazione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, potranno essere destinatari di assegnazione di diritti a ricevere azioni della Società secondo i termini e le condizioni di cui al relativo regolamento;
- *eventuale ulteriore componente variabile di lungo termine (LTIP)*: 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 potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di tre anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* pluriennali.
- *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.

Alla data di approvazione della Relazione la Società ha individuato – alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell’ambito della Società – due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nelle persone della dott.ssa Letizia Galletti e dell’ing. Massimo Verola.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente variabile di medio-lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al Paragrafo F.2

F.2 Componente variabile della remunerazione

Il sistema di remunerazione variabile di Civitanavi Systems prevede una componente variabile di breve termine (MBO) e una componente variabile di medio-lungo termine (LTIP).

(A) 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 per la Remunerazione e le Nomine, che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne identifica le metriche.

I destinatari del sistema sono gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A ciascun destinatario è assegnato un premio variabile *target* espresso come una percentuale della retribuzione fissa in caso di raggiungimento degli obiettivi *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 prefissati. Tale soglia minima viene definita annualmente in sede di Consiglio di Amministrazione.

Il sistema incentivante di breve termine prevede una clausola di *claw-back*, così come richiesto dalla Raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance, che consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (o di trattenere componenti oggetto di differimento), la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o dovuti a casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

Al verificarsi di eventi straordinari che determinino il sostanziale superamento degli scenari di *performance* su cui si fonda la definizione degli obiettivi previsti dal piano, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e le Nomine, potrà apportare a tali obiettivi i correttivi necessari a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del piano. Ai fini di quanto precede, per “eventi straordinari” si intendono: (i) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibili all’attività tipica del Gruppo Civitanavi Systems (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 Civitanavi Systems; (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 quali ad esempio quelli derivanti da emergenze sanitarie. 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.

Amministratori esecutivi

Per gli Amministratori esecutivi (Amministratore Delegato ed eventuali altri Amministratori esecutivi) il premio variabile è stabilito su base annuale fino ad un massimo del 70% della componente fissa (come Amministratore) a condizione del raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati, e fino a un massimo del 100% della componente fissa (come Amministratore) nel caso di superamento degli obiettivi stessi, da determinarsi in fase di *budget*. Si precisa che qualora fossero previsti più premi variabili su base annuale le percentuali sopra indicate troveranno applicazione

rispetto al complessivo compenso variabile spettante.

Quali indicatori di *performance* aziendale si utilizzano uno o più tra i seguenti indicatori, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a: (i) Ricavi operativi, EBITDA, EBIT, PFN, Cash flow; (ii) *key performance indicator*; (iii) M&A; (iv) altri obiettivi da piano industriale; (v) indicatori di natura non economica legati a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (c.d. Environmental, Social & Governance indicators o ESG) ed al perseguimento del successo sostenibile, declinati in parametri suscettibili di una misurazione puntuale e oggettiva; e/o (vi) valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati sulla base del bilancio di esercizio della Società. Per i parametri sopra indicati gli obiettivi aziendali sono fissati anche con riferimento al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione. A seconda degli obiettivi *target* può essere introdotto un moltiplicatore o un demoltiplicatore che può incrementare o diminuire il premio finale erogato.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la componente variabile di breve termine è articolata secondo principi differenti in relazione alle eventuali diverse figure qualificabili come Dirigenti con riferimento alle aree di responsabilità e al raggiungimento dell'obiettivo *target* ed è espressa come percentuale massima della componente fissa in misura crescente rispetto al ruolo ricoperto e all'ampiezza del perimetro di responsabilità.

In particolare, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il premio variabile è stabilito su base annuale fino ad un massimo del 70% della componente fissa (remunerazione fissa come Dirigente con Responsabilità Strategiche) a condizione del raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati e fino a un massimo del 100% della componente fissa nel caso di superamento degli obiettivi stessi.

Quali indicatori di *performance* aziendale si utilizzano uno o più tra i seguenti indicatori, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a: (i) Ricavi operativi, EBITDA, EBIT, PFN, Cash flow; (ii) *key performance indicator*; (iii) M&A; (iv) altri obiettivi da piano industriale; (v) indicatori di natura non economica legati a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (c.d. Environmental, Social & Governance indicators o ESG) ed al perseguimento del successo sostenibile, declinati in parametri suscettibili di una misurazione puntuale e oggettiva; e/o (vi) valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati sulla base del bilancio di esercizio della Società. Per i parametri sopra indicati gli obiettivi aziendali sono fissati anche con riferimento al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione. A seconda degli obiettivi *target* può essere introdotto un moltiplicatore o un demoltiplicatore che può incrementare o diminuire il premio finale erogato.

(B) *Componente variabile di medio-lungo termine*

Nel 2023 la Società ha introdotto, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Piano di *Stock Option* 2023 volto principalmente a favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

Il Piano di *Stock Option* 2023, dopo aver ottenuto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, tenutosi in data 16 marzo 2023, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023 e dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2023.

Il Piano di *Stock Option* 2023 ha durata triennale – precisamente dal 27 aprile 2023 al 27 aprile 2026 – e prevede l'attribuzione gratuita, a favore di amministratori, anche non esecutivi, dirigenti e dipendenti della Società e/o di società dalla stessa controllate, di un numero massimo di 1.300.000 opzioni per la sottoscrizione e l'acquisto di azioni ordinarie della Società, nel rapporto di una azione per ogni opzione assegnata.

L'individuazione di volta in volta dei singoli beneficiari partecipanti al Piano di *Stock Option* 2023 (i "Partecipanti" o il "Partecipante") e la determinazione del numero di opzioni oggetto delle singole attribuzioni è effettuata discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione della Società previa consultazione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nel corso del 2023 il Piano di *Stock Option* 2023 è stato parzialmente eseguito attraverso l'assegnazione di complessive n. 881.315 opzioni a favore di un totale di 97 beneficiari.

Le opzioni assegnate a ciascun Partecipante matureranno in un'unica soluzione allo scadere del 3° (terzo) anniversario della data di ricevimento della lettera con cui è stata comunicata l'attribuzione delle opzioni (la "Data di Maturazione") e potranno essere esercitate in tre *tranche* di pari ammontare mediante inoltra alla Società di una comunicazione di esercizio nel periodo compreso tra il 30° (trentesimo) e il 60° (sessantesimo) giorno successivo alla data di approvazione di ciascuno dei primi tre bilanci di esercizio della Società successivi alla Data di Maturazione.

Al fine di poter accedere al Piano di *Stock Option 2023* è necessaria, al momento dell'attribuzione delle opzioni, la presenza in capo ai Partecipanti dei seguenti requisiti: (a) essere titolari di un rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato in essere con la Società o con una delle società dalla stessa controllate (il "Rapporto"); (b) non aver comunicato la propria volontà di recedere ovvero terminare, a seconda dei casi, il Rapporto; (c) non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento ovvero di revoca da parte della Società o delle società dalla stessa controllate ovvero di revoca dal Rapporto; (d) non aver concordato la risoluzione consensuale del Rapporto. L'esercizio delle opzioni è subordinato esclusivamente al mantenimento ininterrotto del Rapporto nel periodo compreso tra la data di ricevimento da parte di ciascun Partecipante della lettera di attribuzione delle opzioni e la Data di Maturazione.

Nel regolamento del Piano di *Stock Option 2023* sono altresì previste clausole di *claw-back*, *change of control* nonché clausole finalizzate a disciplinare i casi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro (con previsioni differenziate a seconda che la risoluzione del rapporto sia qualificabile come *good leaving* piuttosto che *bad leaving*) ovvero il manifestarsi di eventi straordinari ed imprevisi.

Per ogni ulteriore dettaglio sul Piano di *Stock Option 2023* si rinvia a quanto specificato nella relazione illustrativa e nel documento informativo redatti ai sensi della normativa vigente e disponibili nel sito www.civitanavi.com, Sezione "Governance".

Il sistema di incentivazione annuale della Società potrebbe altresì prevedere un sistema di incentivazione a favore dell'Amministratore Delegato, e/o di eventuali ulteriori amministratori esecutivi e/o dirigenti della Società, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con periodo indicativamente triennale basato sul raggiungimento di obiettivi di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati sulla base del bilancio di esercizio della Società (riferiti ad esempio a Ricavi operativi, EBITDA, EBIT, PFN, Cash flow, nonché di *key performance indicator*, M&A, altri obiettivi da piano industriale, perseguimento del successo sostenibile e/o valore di Borsa per azione), da modularsi tra di loro e misurati cumulativamente su un arco temporale indicativamente di tre anni. In tal caso, l'entità della componente di medio-lungo termine sarà determinata in modo da ottenere un *pay mix* complessivamente bilanciato tra retribuzione fissa, componente variabile di breve termine e componente variabile di medio-lungo termine. L'erogazione della componente variabile di medio-lungo termine potrà avvenire in forma di *cash* ovvero di azioni ovvero di una combinazione delle due forme. Tale piano di incentivazione di medio-lungo termine, ove attuato, prevederà un coerente limite massimo all'erogazione di tale componente e conterrà le principali clausole adottate dalla migliore prassi di mercato quali ad esempio le clausole di *clawback*, *change of control* nonché clausole finalizzate a disciplinare i casi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro ovvero il manifestarsi di eventi straordinari ed imprevisi.

G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (*FRINGE BENEFIT*)

Nei confronti degli Amministratori esecutivi è prevista l'attribuzione di benefici non monetari *standard* (es. telefono cellulare, auto, foresteria, computer).

Nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'attribuzione di benefici non monetari in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (es. l'uso del telefono cellulare, auto, foresteria, computer).

H. CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* FINANZIARI E NON FINANZIARI, SE DEL CASO TENENDO CONTO DI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA, IN BASE AI QUALI VENGANO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

Gli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti nel precedente Paragrafo F.2.

I. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI

Si rinvia a quanto descritto nel precedente Paragrafo F.

J. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

Come descritto nel precedente Paragrafo F, la Politica sulla Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

Coerentemente con quanto precede, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in maniera tale da:

- a. bilanciare la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi, e dunque in modo sostenibile per la Società e il Gruppo;
- b. correlare l'attribuzione delle componenti variabili a obiettivi di *performance*, qualitativi e quantitativi, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo, fissando in ogni caso limiti massimi alle stesse;
- c. risultare attrattiva, motivante e in grado di trattenere le risorse chiave ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici di medio-lungo.

K. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. *VESTING PERIOD*), EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE (*MALUS* OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "*CLAW-BACK*")

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del progetto di bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve periodo viene verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine e l'erogazione degli importi è conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all'anno di riferimento.

Per quanto concerne la remunerazione variabile di medio-lungo periodo, ai sensi dello Piano di *Stock Option* 2023 la determinazione del numero di opzioni da attribuire ai Partecipanti al Piano viene effettuata discrezionalmente e insindacabilmente dal Consiglio di Amministrazione. Le tempistiche di maturazione delle opzioni e le modalità di esercizio delle stesse sono illustrate nel Paragrafo F.2(B), a cui si rinvia.

Per le componenti di remunerazione variabile, sia di breve sia di medio-lungo periodo, sono previsti meccanismi di *claw-back* laddove le assegnazioni siano state determinate sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o dovuti a casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari. In merito, si rinvia a quanto rispettivamente illustrato nei Paragrafi F.2(A) e F.2(B).

L. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO

DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Il Piano di *Stock Option* 2023 non prevede vincoli di disponibilità sulle azioni acquisite.

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

Alla data di approvazione della presente Relazione è prevista una indennità di fine mandato (TFM – Trattamento di Fine Mandato) da corrispondersi al solo Presidente del Consiglio di Amministrazione nella misura del 10% del compenso annuo lordo (parte fissa) per ciascun esercizio nel corso della durata dell’incarico. Tale indennità di fine mandato sarà corrisposta integralmente al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

Possono, inoltre, essere stipulati accordi con gli Amministratori e/o con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica, ovvero relativi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Possono, infine, essere stipulati con gli Amministratori esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché con specifiche figure professionali in possesso di conoscenze strategiche, per le quali è necessario prevedere tale vincolo, accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

In aggiunta alle coperture obbligatorie, tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall’esercizio della propria carica.

O. POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL’ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI, E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)

Si rinvia a quanto illustrato nel precedente Paragrafo F.1.

P. INDICAZIONI CIRCA L’UTILIZZO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO E, IN CASO POSITIVO, INDICAZIONE DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ

Per la definizione della Politica della Remunerazione la Società non ritenuto necessario utilizzare specifici riferimenti alle politiche retributive di altre società.

Q. ELEMENTI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO N. 17221 DEL 12 MARZO 2010, EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Come previsto dall’art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, Civitanavi Systems si riserva la possibilità di derogare temporaneamente, in presenza di circostanze eccezionali, alla propria Politica in materia di remunerazione. Per circostanze eccezionali si intendono di regola situazioni in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la resilienza sul mercato quali, ad esempio (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l’intervento di modifiche sostanziali nell’organizzazione dell’attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, può derogare temporaneamente alla Politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate. Tali deroghe possono avere ad oggetto la modifica e/o la sostituzione di obiettivi di *performance* e dei parametri quantitativi correlati alla remunerazione e, comunque, i seguenti elementi:

- Componente fissa della remunerazione
- Componente variabile di breve termine (MBO)
- Componente variabile di lungo termine (LTIP)
- Benefici non monetari
- Indennità di fine rapporto
- Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche.

R. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento alla remunerazione del Collegio Sindacale, si rinvia al precedente Paragrafo F.

SEZIONE II

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ANNO 2023

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano rispettivamente:

- nella Prima parte, i diversi elementi che compongono la remunerazione di Amministratori, Sindaci e – in forma aggregata – Dirigenti con Responsabilità Strategiche (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro);
- nella Seconda parte, mediante le tabelle allegate, i compensi corrisposti nel 2023 dalla Società e da società controllate ai soggetti di cui al punto precedente e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società detenute dagli stessi e da soggetti ad essi legati.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci come previsto dall'art. 123-ter del TUF (aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49) che prevede al comma 6: *“Fermo restando quanto previsto [...] l'Assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante.”*

Inoltre, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del Bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'art. 123-ter del TUF.

Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si rinvia anche a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

L'attuazione della politica nel corso del 2023, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 13 marzo 2024, in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con la *performance* complessiva della Società e con quanto previsto dalle delibere societarie in materia di remunerazioni per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

* * * *

PRIMA PARTE

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2023 a favore:

- (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di *performance* della Politica sulla Remunerazione di riferimento sono stati applicati. In particolare, per i soggetti i cui compensi sono illustrati nominativamente, è fornita indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, salva la facoltà di omettere tali informazioni ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati, motivandone le ragioni. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale, specificando gli elementi inclusi nel calcolo anche mediante rinvio alle tabelle contenute nella Seconda parte.

Con riferimento al Piano di *Stock Option* 2023, quando possibile le informazioni di dettaglio sono fornite anche mediante rinvio alle informazioni contenute nel suddetto Piano, e in particolare nella relazione illustrativa e nel documento informativo redatti ai sensi della normativa vigente e disponibili nel sito www.civitanavi.com, Sezione *Governance*.

Si ricorda che in data 13 ottobre 2021, l'Assemblea dei soci di Civitanavi Systems ha deliberato di attribuire:

- a favore del Consiglio di Amministrazione (i) un compenso lordo complessivo pari a massimi Euro 500.000,00 per anno, inclusivo di un compenso a titolo di “TFM – Trattamento di Fine Mandato” da riconoscere al solo Presidente nella misura del 10% del compenso annuo lordo (parte fissa) per ciascun esercizio nel corso della durata dell’incarico; (ii) un ulteriore compenso nella misura massima di Euro 300.000,00 che il Consiglio potrà riconoscere a favore di uno o più consiglieri al raggiungimento di specifici risultati, il tutto nella misura e secondo i parametri che potranno essere decisi dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- a favore del Collegio Sindacale, un compenso pari a Euro 8.000,00 al Presidente ed Euro 6.000,00 a ciascuno degli altri Sindaci Effettivi.

In data 29 aprile 2022, l'Assemblea dei soci ha deliberato di adeguare, con effetto dalla data dell’assemblea, i compensi del Collegio Sindacale sopra indicati come segue: al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo pari a Euro 12.000 e a ciascun membro effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 9.000.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei soci rispettivamente in data 13 ottobre 2021 e 21 dicembre 2021, hanno deliberato di ripartire il predetto compenso come segue:

- ad Andrea Pizzarulli, un compenso annuo lordo di Euro 200.000,00;
- a Michael S. Perlmutter, un compenso annuo lordo di Euro 100.000,00;
- a Thomas W. Jung un compenso annuo lordo di Euro 30.000,00;
- a Laura Guazzoni un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00;
- a Maria Serena Chiucchi un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00;
- a Tullio Rozzi un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00;
- a Mario Damiani un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00.

Si ricorda che la Società ha individuato due Dirigenti con Responsabilità Strategiche nelle persone della dott.ssa Letizia Galletti e dell’ing. Massimo Verola.

In data 16 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di attribuire per l’esercizio 2023 a favore degli amministratori esecutivi Andrea Pizzarulli e Michael S. Perlmutter e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Letizia Galletti e Massimo Verola, un compenso variabile lordo annuo subordinato alla finalizzazione da parte della Società di almeno un’operazione di M&A entro il 31 dicembre 2023 e parametrato alla crescita di un predefinito *range target* dell’Ebitda margin adjusted al 31 dicembre 2023.

In data 16 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, previo ottenimento del parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli azionisti di Civitanavi Systems, l’adozione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, il Piano di *Stock Option* 2023 che prevede l’attribuzione gratuita, a favore di amministratori, anche non esecutivi, dirigenti e dipendenti della Società e/o di società dalla stessa controllate, di opzioni per la sottoscrizione e l’acquisto di azioni ordinarie della Società, nel rapporto di una azione per ogni opzione assegnata, ai termini e alle condizioni stabiliti nel relativo regolamento. Il Piano di *Stock Option* 2023 è stato approvato dall’Assemblea ordinaria degli azionisti svoltasi il 27 aprile 2023. Nel corso del 2023 il Piano di *Stock Option* 2023 è stato parzialmente eseguito attraverso l’assegnazione di complessive n. 881.315 opzioni a favore di un totale di 97 beneficiari.

Per completezza si segnala che, in virtù di un piano di *stock option* implementato dalla controllante Civitanavi Systems Ltd a beneficio di alcuni dipendenti di Civitanavi Systems S.p.A., i Dirigenti con Responsabilità Strategiche Letizia Galletti e Massimo Verola hanno ricevuto rispettivamente in data 14 marzo 2023 e 10 marzo 2023 in assegnazione

complessivamente n. 64.409 azioni di Civitanavi Systems S.p.A. per un controvalore complessivo di Euro 222.211,05.

1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2023

Componenti del Consiglio di Amministrazione

- Andrea Pizzarulli (Presidente e Amministratore Delegato): (i) il compenso “base” come amministratore della Società; (ii) un compenso variabile lordo annuo subordinato al raggiungimento degli obiettivi aziendali; (iii) *benefit* di natura non monetaria;
- Michael Perlmutter (Consigliere): (i) il compenso “base” come amministratore della Società; (ii) un compenso variabile lordo annuo subordinato al raggiungimento degli obiettivi aziendali; (iii) *benefit* di natura non monetaria;
- Thomas W. Jung (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come amministratore della Società; (ii) *benefit* di natura non monetaria;
- Mario Damiani (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come amministratore della Società; (ii) un compenso variabile che prevede l’attribuzione di opzioni per la sottoscrizione e l’acquisto di azioni ordinarie della Società in base al Piano di *Stock Option 2023*; (iii) *benefit* di natura non monetaria;
- Laura Guazzoni (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine; (iii) il compenso come Presidente del Comitato Controllo Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità.
- Maria Serena Chiucchi (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso come componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine; (iii) il compenso come componente del Comitato Controllo Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità.
- Tullio Rozzi (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso come componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine; (iii) il compenso come componente del Comitato Controllo Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità.

Componenti del Collegio Sindacale

- Donadio (Presidente): il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Società;
- Cesare Tomassetti (Sindaco effettivo): il compenso per la carica di Sindaco effettivo della Società;
- Eleonora Mori (Sindaco effettivo): il compenso per la carica di Sindaco effettivo della Società.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (i) retribuzione fissa come dirigente; (ii) un compenso variabile lordo annuo; (iii) un compenso variabile che prevede l’attribuzione di opzioni per la sottoscrizione e l’acquisto di azioni ordinarie della Società in base al nuovo Piano di *Stock Option 2023*; (iv) *benefit* di natura non monetaria.

2. ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti accordi con amministratori, volti a riconoscere trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo in ogni caso gli obblighi di legge e/o di contratto collettivo nazionale di riferimento.

3. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono state applicate deroghe alla Politica sulla Remunerazione.

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Si riportano informazioni di confronto, per il periodo di quotazione della Società, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della Società;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione della Relazione.

Informazioni di confronto, totale compensi	Carica	2022	2023
Andrea Pizzarulli	Presidente e Amm. Delegato	203.234	343.234
Michael Perlmutter	Consigliere	100.000	100.000
Thomas Jung	Consigliere	30.000	30.000
Mario Damiani	Consigliere	13.036	15.000
Laura Guazzoni	Consigliere	20.857	24.000
Maria Serena Chiucchi	Consigliere	17.380	20.000
Tullio Rozzi	Consigliere	17.380	20.000
Marco Donadio (1)	Presidente del Collegio Sindacale	10.667	12.000
Cesare Tomassetti (1)	Sindaco effettivo	8.000	9.000
Eleonora Mori (1)	Sindaco effettivo	8.000	9.000

Risultati della Società (Euro migliaia) (2)	2022	2023	2023 Consolidati
Totale Ricavi Adjusted	34.412	45.905	46.010
EBITDA Adjusted	9.948	13.429	13.114
EBITDA Adjusted margin	28,9%	29,3%	28,5%
EBIT Adjusted	8.873	11.727	11.355
EBIT Adjusted margin	25,8%	25,5%	24,7%
Risultato dell'esercizio Adjusted	7.864	8.798	8.010
Risultato dell'esercizio Adjusted margin	22,9%	19,2%	17,4%
Posizione finanziaria netta	(24.522)	(22.602)	(22.516)

Remunerazione annua lorda media dipendenti non indicati nominativamente	2022	2023

Remunerazione annua lorda media	34.735	35.250
--	---------------	---------------

(1) Ai componenti del Collegio Sindacale viene inoltre riconosciuta la maggiorazione del 4% dei corrispettivi per la contribuzione obbligatoria alla Cassa Previdenziale e Assistenziale di categoria.

(2) I risultati riportati sono riferiti ai risultati di Civitanavi Systems S.p.A. Per il 2023, vengono riportati anche i dati consolidati (primo anno di consolidamento).

6. CONSIDERAZIONI SUL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLE RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea del 27 aprile 2023 si è espressa favorevolmente sulla Sezione II della Relazione, con delibera non vincolante approvata all'unanimità dei partecipanti al voto, che non hanno espresso valutazioni specifiche; pertanto, la Società ritiene di avere adeguatamente rappresentato le voci che compongono la remunerazione dei soggetti rilevanti indicati nella presente Sezione II in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile.

SECONDA PARTE – TABELLE

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI (O ANCORA DA CORRISPONDERE ALLA DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE, MA DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO 2023) AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Consiglio di Amministrazione	Descrizione carica			Compensi									
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	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 €
Compensi in Civitanavi Systems nonché da controllate e collegate (**)													
Andrea Pizzarulli	Presidente Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023										
Totale compensi in Civitanavi Systems				200.000	-	140.000	-	3.234	-	343.234	-	-	
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale				200.000	-	140.000	-	3.234	-	343.234	-	-	
Michael Perlmutter	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023										
Totale compensi in Civitanavi Systems				100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-	
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Totale				100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-
Thomas W. Jung	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazio ne bilancio 31/12/2023									
Totale compensi in Civitanavi Systems				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Mario Damiani	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazio ne bilancio 31/12/2023									
Totale compensi in Civitanavi Systems				15.000	-	-	-	-	-	15.000	35.145,66	-
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				15.000	-	-	-	-	-	15.000	35.145,66	-
Laura Guazzoni	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazio ne bilancio 31/12/2023									
Totale compensi in Civitanavi Systems				15.000	9.000 (a)(c)	-	-	-	-	24.000	-	-
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				15.000	9.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Maria Serena Chiacchi	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazio ne bilancio 31/12/2023									
Totale compensi in Civitanavi Systems				15.000	5.000 (b)(d)	-	-	-	-	20.000	-	-

Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				15.000	5.000	-	-	-	-	20.000	-
Tullio Rozzi	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023								
Totale compensi in Civitanavi Systems				15.000	5.000 (b)(d)	-	-	-	-	20.000	-
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				15.000	5.000	-	-	-	-	20.000	-

(*) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

(**) Nessuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società ha percepito compensi in società controllate o collegate di Civitanavi Systems.

LEGENDA

(1) COMPENSI FISSI

(i) Emolumenti di competenza dell'assemblea anche non corrisposti.

(ii) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3 c.c..

(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

(a) Per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

(b) Per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

(c) Per la carica di Presidente del Comitato Controllo Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità.

(d) Per la carica di membro del Comitato Controllo Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità.

(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte del piano di incentivazione di tipo monetario in essere. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY

Nella colonna (7) è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del Piano di *Stock Option* 2023, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde all'importo indicato alla colonna 16, riga III, della Tabella 2.

(A)	Descrizione carica			Compensi									
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	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 €
Compensi in Civitanavi Systems nonché da controllate e collegate													
Marco Donadio	Presidente Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023										
Totale compensi in Civitanavi Systems				12.000	-	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Totale da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				12.000	-	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Cesare Tomassetti	Sindaco Effettivo Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023										
Totale compensi in Civitanavi Systems				9.000	-	-	-	-	-	-	9.000	-	-
Totale da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				9.000	-	-	-	-	-	-	9.000	-	-

Eleonora Mori	Sindaco Effettivo Civitanavi Systems S.p.A.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio 31/12/2023									
Totale compensi in Civitanavi Systems				9.000	-	-	-	-	-	9.000	-	-
Totale da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				9.000	-	-	-	-	-	9.000	-	-

(*) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

LEGENDA

(1) COMPENSI FISSI

Emolumenti di competenza dell'assemblea anche non corrisposti. Si precisa che ai componenti del Collegio Sindacale viene inoltre riconosciuta la maggiorazione del 4% dei corrispettivi per la contribuzione obbligatoria alla Cassa Previdenziale e Assistenziale di categoria.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (A)	Compensi								
	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi LTPI €	Totale (*) €	Fair Value dei compensi equity €	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro €
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
n. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	171.678	-	25.336	-	5.532	-	202.546	328.583,86	-

(*) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

LEGENDA

(1) COMPENSI FISSI

Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, con esclusione degli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte del piano di incentivazione di tipo monetario in essere. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY

Nella colonna (7) è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del Piano di *Stock Option* 2023, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde all'importo indicato alla colonna 16, riga III, della Tabella 2.

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Per ogni soggetto interessato dal Piano di *Stock Option 2023* sono indicate:

- le opzioni detenute all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
- le opzioni assegnate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione, della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;
- le opzioni esercitate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio;
- le opzioni scadute nell'anno;
- le opzioni detenute alla fine dell'anno;
- il *fair value* delle opzioni di competenza dell'anno.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
Mario Damiani	Amministratore Civitanavi Systems S.p.A.	Piano Stock Option 2023															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Option 2023 (data delibera 27/04/2023)				9.138	3,8461	1 tranche: 29/05/2027 - 29/06/2027 2 tranche: 29/05/2028 - 29/06/2028 3 tranche: 29/05/2029 - 29/06/2029	35.145,66	07/11/2023	4,00					9.138	35.145,66
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						9.138			35.145,66							9.138	35.145,66

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
Nome e Cognome	Carica	(1) Piano	(2) Bonus del 2023			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi in Civitanavi Systems									
Andrea Pizzarulli	Presidente Civitanavi Systems S.p.A.	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	140.000	-	-	-	-	-	-
N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche Civitanavi Systems S.p.A.	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	25.336	-	-	-	26.000	-	-

SCHEMA 7-TER ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio di Amministrazione²	Carica	Società partecipata Civitanavi Systems / Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2022	N° azioni acquistate nel 2023	N° azioni vendute nel 2023	N° azioni possedute al 31.12.2023
Andrea Pizzarulli	Presidente e Amm. Delegato	-	-	-	-	-
Michael Perlmutter	Consigliere	-	-	-	-	-
Thomas Jung	Consigliere	-	-	-	-	-
Mario Damiani	Consigliere	-	-	-	-	-
Laura Guazzoni	Consigliere	-	-	-	-	-
Maria Serena Chiucchi	Consigliere	-	-	-	-	-
Tullio Rozzi	Consigliere	Civitanavi Systems	1.250	-	-	1.250

Collegio Sindacale	Carica	Società partecipata Civitanavi Systems / Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2022	N° azioni acquistate nel 2023	N° azioni vendute nel 2023	N° azioni possedute al 31.12.2023
Marco Donadio	Presidente Dal 01/01/2023 al 31/12/2023	-	-	-	-	-
Cesare Tomassetti	Sindaco Effettivo Dal 01/01/2023 al 31/12/2023	-	-	-	-	-
Eleonora Mori	Sindaco Effettivo Dal 01/01/2023 al 31/12/2023	-	-	-	-	-

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata Civitanavi Systems / Società controllata	N° azioni possedute al 31.12.2022	N° azioni acquistate nel 2023	N° azioni vendute nel 2023	N° azioni possedute al 31.12.2023
N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategica	Civitanavi Systems	-	64.409	-	64.409

² Si precisa che Civitanavi Systems Ltd (controllante dell'emittente) è partecipata da Andrea Pizzarulli per il 37,38% del capitale sociale, da Michael Perlmutter per il 37,38% del capitale sociale e da Thomas Jung per il 9,77% del capitale sociale; quest'ultimo partecipa al capitale sociale anche nel tramite della Jung Technologies Holding AG per il 15,47% del capitale sociale.