



**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](http://www.civitanavi.com)  
**Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 marzo 2022**

## Sommario

GLOSSARIO .....	3
PREMESSA .....	4
1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	5
2. PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	7
3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	8
4. BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT), COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE .....	14
5. INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO .....	14
6. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	14
PRIMA PARTE.....	15
PARTE 2 – TABELLE.....	17

## 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 2022 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-ter<sup>1</sup> del TUF, dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dal relativo Allegato 3A, schema n. 7-*bis* – oggetto di recente aggiornamento – 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 adottata dalla Società per l'esercizio 2022, 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 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 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 24 marzo 2022, 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 fornita una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2021, 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 2021, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2021.

Sono inoltre riportati in un'altra 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).

Alla luce delle modifiche apportate all'art. 123-ter del TUF dal D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, la Sezione I, ossia la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione", è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2021, mentre la Sezione II, vale a dire la "Relazione sui compensi corrisposti" che fornisce le informazioni dettagliate sui compensi relativi all'Esercizio 2021, è sottoposta a voto consultivo da parte della medesima Assemblea.

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**").

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del mercato entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2021, secondo quanto previsto dalla normativa vigente ed è consultabile nella sezione *Corporate Governance* del sito internet della Società [www.civitanavi.com](http://www.civitanavi.com).

---

<sup>1</sup> 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**  
**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022**

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 degli organi di controllo, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

**1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

**1.1 Organi e Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e 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**

#### Composizione

Il Comitato attualmente in carica 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 fissazione 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 top *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 età. Le riunioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate;
- 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 2021, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine non si è mai riunito essendo lo stesso entrato in carica alla Data di Inizio delle Negoziazioni. Nell'esercizio in corso, il Comitato ha già svolto una riunione dedicata all'analisi della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

#### **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.

### **1.2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

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

## **2. PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI**

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 alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato 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, ove applicabili, 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.

### **3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

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

##### Finalità della Politica

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.

##### Principi e criteri alla base della Politica

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.



In linea con i principi sopra delineati, la Società proporrà all'Assemblea del 29 aprile 2022 di approvare il presente documento.

### **3.2 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 opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

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

#### **(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 dei soci in data 13 ottobre 2021 ha deliberato di accettare le dimissioni dell'Amministratore Unico in carica (Andrea Pizzarulli) e di nominare un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri (Andrea Pizzarulli, Michael Perlmutter e Thomas W. Jung) nonché in medesima data ha altresì approvato, con effetto a far tempo dalla Data di Inizio delle Negoziazioni, l'integrazione dell'organo amministrativo nominando ulteriori 2 membri, in qualità di amministratori indipendenti, nelle persone di Laura Guazzoni e di Maria Serena Chiucci.

Successivamente, l'Assemblea dei soci del 21 dicembre 2021 ha integrato, con effetto a far tempo dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, l'organo amministrativo mediante la nomina di Tullio Rozzi e di Mario Damiani, in qualità, rispettivamente di amministratore indipendente e amministratore non esecutivo.

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% 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;

**(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 endoconsiliari, per la partecipazione ai quali sono previsti specifici compensi.

**(b) 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 eventuale 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.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, gli Amministratori esecutivi potranno essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato (e.g. piani di *stock grant*, *stock option*, etc.).

- 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.

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

Alla data di approvazione della Relazione, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è presente un solo amministratore esecutivo, definito come tale in base alle previsioni del Codice di *Corporate Governance*, e, segnatamente, Andrea Pizzarulli, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della eventuale componente di lungo periodo della remunerazione degli Amministratori esecutivi, si rinvia al Paragrafo 3.3.

## **(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 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.

## **(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 Annua 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;
- eventuale 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.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato (e.g. piani di *stock grant*, *stock option*, etc.).

- 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 eventuale componente variabile di lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al Paragrafo 3.3.

### **3.3 COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE**

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

#### **3.3.1 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 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 sarà 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 dall’emergenza sanitaria da Covid-19. 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) perseguimento del successo sostenibile; 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) perseguimento del successo sostenibile; 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.

### **3.3.2 COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE**

Il sistema di incentivazione annuale potrebbe 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.

Il 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 imprevisti.

### **4. BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT), COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE**

Nei confronti degli amministratori esecutivi è prevista l'attribuzione di benefici non monetari *standard* (es. telefono cellulare, auto, foresteria, computer). Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

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, coperture assicurative quali D&O).

### **5. INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO**

Alla data di approvazione della presente Relazione è prevista un'indennità di fine mandato (TFM – Trattamento di Fine Mandato) da corrisondersi al solo Presidente del Consiglio di Amministrazione nella misura del 10% 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.

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

Possono 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, inoltre, 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.

**SEZIONE II**  
**RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ANNO 2021**

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

- nella Prima parte, i diversi elementi che compongono la remunerazione (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 dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute, nonché i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e di società controllate.

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 a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

L'attuazione della politica nel corso del 2021, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 21 marzo 2022, 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 2021.

\* \* \* \*

**PRIMA PARTE**

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2021 a favore:

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

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% 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.

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

## **1. Voci che compongono la remunerazione 2021**

### **Componenti del Consiglio di Amministrazione**

- Andrea Pizzarulli (Presidente e Amministratore Delegato): (i) il compenso “base” come amministratore della Società; (ii) *benefit* di natura non monetaria;
- Michael Perlmutter (Consigliere): (i) il compenso “base” come amministratore della Società; (ii) *benefit* di natura non monetaria;
- Thomas W. Jung (Consigliere): il compenso “base” fisso come amministratore della Società; (ii) *benefit* di natura non monetaria

### **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; (iv) i *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.



PARTE 2 – TABELLE

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI (O ANCORA DA CORRISPONDERE ALLA DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE, MA DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO 2021) AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.

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	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 €
<b>Compensi in Civitanavi Systems nonché da controllate e collegate(**)</b>													
<b>Andrea Pizzarulli</b>	Amministratore Unico	01/01/2021 - 13/10/2021			120.932				2.695		123.627		
<b>Andrea Pizzarulli</b>	Presidente Civitanavi Systems S.p.A.	13/10/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 31/12/2023		43.836				539		44.375		4.301
<b>Totale compensi in Civitanavi Systems</b>					<b>164.768</b>				<b>3.234</b>		<b>168.002</b>		4.301
<b>Totale compensi da controllate e collegate</b>													
<b>Totale</b>					164.768	0	0	0	3.234	0	168.002	0	4.301
<b>Michael Perlmutter</b>	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	13/10/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 31/12/2023		21.505						21.505		

<b>Totale compensi in Civitanavi Systems</b>				21.505						21.505		
<b>Totale compensi da controllate e collegate</b>												
<b>Totale</b>				21.505	0	0	0	0	0	21.505	0	0
<b>Thomas W. Jung</b>	Consigliere Civitanavi Systems S.p.A.	13/10/202 1 - 31/12/202 1	Approvazione bilancio 31/12/2023	6.452	-					6.452		
<b>Totale compensi in Civitanavi Systems</b>				6.452	0	0	0	0	0	6.452	0	0
<b>Totale compensi da controllate e collegate</b>												
<b>Totale</b>												

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

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

#### **LEGENDA**

##### **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..

##### **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 e Rischi e Operazioni con Parti Correlate.

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

(e) Per la carica di Presidente del Comitato ESG.

(f) Per la carica di membro del Comitato ESG.

Collegio Sindacale	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 €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi €	Totale € (* )	Fair Value dei compensi equity €	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro €
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Compensi in Civitanavi Systems nonché da controllate e collegate</b>													
<b>Marco Donadio</b>	Presidente Civitanavi Systems S.p.A.	7/10/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 31/12/2023	9.500							<b>9.500</b>		
<b>Totale compensi in Civitanavi Systems</b>				9.500							<b>9.500</b>		
<b>Totale da controllate e collegate</b>													
<b>Totale</b>				9.500	0	0	0	0	0	0	<b>9.500</b>	0	0
<b>Cesare Tomassetti</b>	Sindaco Effettivo Civitanavi Systems S.p.A.	7/10/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 31/12/2023	7.500							<b>7.500</b>		
<b>Totale compensi in Civitanavi Systems</b>				7.500							<b>7.500</b>		
<b>Totale da controllate e collegate</b>				-									
<b>Totale</b>				7.500	0	0	0	0	0	0	<b>7.500</b>	0	0
<b>Eleonora Mori</b>	Sindaco Effettivo Civitanavi Systems S.p.A.	7/10/2021 - 31/12/2021	Approvazione bilancio 31/12/2023	7.500							<b>7.500</b>		

<b>Totale compensi in Civitanavi Systems</b>	7.500						<b>7.500</b>		
<b>Totale da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>	7.500	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.500</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b> (A)	<b>Compensi</b>								
	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	<b>Compensi fissi</b> €	<b>Compensi per la partecipazione a comitati</b> €	<b>Compensi variabili non equity</b> €		<b>Benefici non monetari</b> €	<b>Altri compensi LTPI</b> €	<b>Totale (*)</b> €	<b>Fair Value dei compensi equity</b> €	<b>Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro</b> €
			<b>Bonus e altri incentivi</b>	<b>Partecipazione agli utili</b>					
<b>n. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	105.223	-	13.760	-	3.862	-	122.845		9.992

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

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

<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>								
Nome e Cognome	Piano	Bonus del 2021			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Compensi in Civitanavi Systems</b>								
<b>N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	13.760						

SHEMA 7-TER – ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

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

<b>Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup></b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata Civitanavi Systems/Società controllata</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2020</b>	<b>N° azioni acquistate nel 2020</b>	<b>N° azioni vendute nel 2021</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2021</b>
<b>Andrea Pizzarulli</b>	Presidente e Amm. Delegato		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Michael Perlmutter</b>	Consigliere		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Thomas Jung</b>	Consigliere		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

  

<b>Collegio Sindacale</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata Civitanavi Systems/Società controllata</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2020</b>	<b>N° azioni acquistate nel 2020</b>	<b>N° azioni vendute nel 2021</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2021</b>
<b>Marco Donadio</b>	Presidente Dal 07/10/2021 al 31/12/2021		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Cesare Tomassetti</b>	Sindaco Effettivo Dal 07/10/2021 al 31/12/2021		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Eleonora Mori</b>	Sindaco Effettivo Dal 07/10/2021 al 31/12/2021		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

  

<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b>Società partecipata Civitanavi Systems/Società controllata</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2020</b>	<b>N° azioni acquistate nel 2020</b>	<b>N° azioni vendute nel 2021</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2021</b>
<b>N. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>2</sup> Si precisa che Civitanavi Systems Ltd (controllante dell'emittente) è partecipata da Andrea Pizzarulli per il 30,63% del capitale sociale, da Michael Perlmutter per il 30,63% del capitale sociale e da Thomas Jung per l'8% del capitale sociale, quest'ultimo partecipa al capitale sociale anche nel tramite della Jung Technologies Holding AG per il 12,67% del capitale sociale.