



ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 14 MAGGIO 2026

**PIANO DI PERFORMANCE
SHARE 2026 – 2028**

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art 84-*bis* del regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente integrato e modificato, adottato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV S.p.A. del 30 marzo 2026 e disponibile sul sito internet della società www.enav.it

Definizioni

Nel corso del presente Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni, in aggiunta alle altre definizioni altrove presenti nello stesso.

Assegnazione	il diritto a ricevere Azioni che potranno essere effettivamente attribuite ai Beneficiari al termine del relativo Periodo di <i>Vesting</i> , subordinatamente al raggiungimento dei Parametri di Performance
Attribuzione	Il perfezionamento del diritto a ricevere le Azioni, a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del bilancio riferibile all'ultimo esercizio del Periodo di <i>Vesting</i> di ciascun ciclo
Azioni	le azioni ordinarie emesse da ENAV, prive di valore nominale, quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Bad Leaver	Il Beneficiario che, con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro o organico di amministrazione, si trovi in qualsiasi ipotesi diversa dalle ipotesi di Good Leaver
Base Salary	la retribuzione annua lorda fissa spettante al Beneficiario in virtù del rapporto di lavoro o organico
Beneficiario/i	l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altri rilevanti figure manageriali destinatarie del Piano LTI
Comitato per la Remunerazione	il Comitato per la Remunerazione di ENAV, composto da almeno tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente), con funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	il Consiglio di Amministrazione della Società <i>pro tempore</i> in carica
Data di Assegnazione	il momento in cui il Beneficiario viene identificato come tale e viene determinato l'Incentivo Assegnato coincidente con il lancio del ciclo di <i>vesting</i> da parte dell'organo competente. Tale assegnazione

	diventa definitiva solo quando il Beneficiario aderisce al Piano attraverso la sottoscrizione della Scheda di Adesione
Data di Attribuzione	il momento in cui si perfeziona in capo ai Beneficiari il diritto con le modalità di cui al Regolamento LTI a ricevere le Azioni, coincidente con l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di ciascun Periodo di <i>Vesting</i>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	i dirigenti che rivestono i ruoli di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, per come volta per volta individuati dalla Società
Dividend Equivalent	un numero aggiuntivo di Azioni assegnate ai Beneficiari al termine del Periodo di <i>Vesting</i> equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da ENAV durante il Periodo di <i>Vesting</i> , che sarebbero spettati sul numero di Azioni effettivamente assegnato ai Beneficiari in ragione dei livelli dei Parametri di Performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano LTI
Documento Informativo	il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- bis del Regolamento Emittenti e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti
EBIT	l'indicatore di redditività che esprime il reddito che il Gruppo è in grado di generare prima della remunerazione del capitale, comprendendo quindi il capitale di terzi e il capitale proprio. Tale indicatore rappresenta dunque il risultato per come espresso nel bilancio consolidato del Gruppo ENAV, prima delle imposte e degli oneri finanziari
ENAV o Società o Emittente	ENAV S.p.A., con sede in Via Salaria 716, Roma
Free Cash Flow	il flusso di cassa disponibile per il Gruppo, dato dalla somma algebrica tra il flusso di cassa dalle attività operative e il flusso di cassa per investimenti in capitale fisso
Good Leaver	<p>Il Beneficiario che si trovi nelle seguenti ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro o organico di amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ licenziamento giustificato da ragioni oggettive così come ricomprese nella nozione di giustificatezza prevista per la categoria dei dirigenti; ○ dimissioni per giusta causa; ○ dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; ○ licenziamento per superamento del periodo di comporto; ○ morte o invalidità permanente; ○ collocamento in quiescenza; ○ risoluzione consensuale, anche in connessione con l'accesso all'istituto di cui all'art. 4, commi da 1 a 7-<i>ter</i>, della Legge n.92/2012 e successive modifiche e integrazioni; ○ per quanto riguarda il rapporto organico di amministrazione con l'Amministratore Delegato, l'anticipata cessazione del rapporto

	rispetto alla scadenza del mandato, in assenza di dolo o colpa, e il caso di mancato rinnovo del mandato
Gruppo o Gruppo ENAV	ENAV unitamente alle Società Controllate
Incentivo Assegnato	il numero di Azioni assegnato ai Beneficiari, calcolato come rapporto tra il Base Salary alla data di lancio del singolo ciclo di vesting, mediato dalla percentuale di incidenza di incentivazione prevista per il singolo Beneficiario, e il Prezzo di Assegnazione; l'Attribuzione di tale incentivo sarà poi subordinata alla verifica dell'andamento dei Parametri di Performance, al termine del Periodo di <i>Vesting</i>
Incentivo Attribuito	il numero di Azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari al termine del Periodo di <i>Vesting</i> in considerazione dei livelli di performance raggiunti in riferimento ai Parametri di Performance
Lock-up	il periodo temporale di 2 anni durante il quale le Azioni assegnate sono soggette a restrizioni alla vendita e/o al trasferimento da parte dei Beneficiari
Parametri di Performance	gli indicatori di performance, tra loro indipendenti, cui il Piano LTI è connesso, e precisamente: (i) EBIT; (ii) Free Cash Flow; (iii) Total Shareholder Return relativo; (iv) Indicatore ESG.
Piano di Performance Share 2026-2028 o Piano LTI o Piano	il piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni descritto nel presente Documento Informativo e che sarà sottoposto all'approvazione dell'assemblea ordinaria ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> del TUF
Prezzo di Assegnazione	indica la media aritmetica dei prezzi delle Azioni registrati nel corso dei 30 giorni di borsa aperta antecedenti la Data di Assegnazione
Regolamento LTI	il documento approvato, ed eventualmente aggiornato, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione al fine di disciplinare i termini di dettaglio del Piano LTI con riferimento ai <i>Periodi di Vesting</i>
Regolamento Emittenti	il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss.mm.ii.
Scheda di Adesione	la scheda recante in allegato il Regolamento LTI consegnata dalla Società ai Beneficiari, la cui sottoscrizione e restituzione alla Società da parte dei Beneficiari costituisce ad ogni effetto piena e incondizionata adesione alle condizioni di cui al Piano LTI
Società Controllate	società direttamente o indirettamente controllate da ENAV S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile
Testo Unico della Finanza (o TUF)	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato
Total Shareholder Return (o TSR)	l'indicatore che rappresenta il complessivo ritorno per un azionista, dato dall'incremento del prezzo delle Azioni durante un arco temporale triennale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo
Vesting (o Periodo di Vesting)	il triennio che intercorre tra l'anno di assegnazione e il 31 dicembre dell'ultimo esercizio di tale triennio

Premessa

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e in conformità a quanto previsto dall'Allegato 3A – schema n. 7 dello stesso, ha l'obiettivo di informare gli azionisti della Società ed il mercato in merito alla proposta di adozione del Piano di Performance Share 2026-2028, approvata dal Consiglio di Amministrazione di ENAV in data 30 marzo 2026 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 27 marzo 2026, che sarà sottoposta, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata in data 14 maggio 2026, in unica convocazione.

Il Piano incentiva l'allineamento degli interessi dell'Amministratore esecutivo e del top management di ENAV con la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo termine, è articolato su cicli triennali ricorrenti che decorreranno da ciascuno degli esercizi 2026, 2027 e 2028 ed è basato su strumenti finanziari.

Il Piano, che si applica a ENAV e alle Società Controllate, è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche ai soggetti individuati dall'art. 114-*bis* del TUF, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ad altre rilevanti figure manageriali.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di ENAV, sita in Roma, Via Salaria 716, nella sezione Governance del sito internet della Società all'indirizzo www.enav.it nonché con le modalità indicate dall'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

I SOGGETTI DESTINATARI

- 1.1. [Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente, delle società controllanti l’Emittente e delle Società Controllate.](#)

Il Piano si applica all’Amministratore Delegato di ENAV, identificato nella persona di Pasqualino Monti al momento di redazione del presente Documento Informativo

Il Piano si applica inoltre ai seguenti Dirigenti con Responsabilità Strategica di ENAV che rivestono altresì l’incarico di amministratori nel contesto dell’Organo amministrativo di Società Controllate, Maurizio Paggetti, Chief Operating Officer di ENAV, il quale riveste altresì la carica di amministratore delegato nella Società Controllata D-Flight S.p.A.

Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo punto 1.2 venissero identificati altri soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l’identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di consigliere di amministrazione eventualmente dagli stessi rivestita in Società Controllate, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall’art. 84-*bis*, comma quinto, del Regolamento Emittenti.

- 1.2. [Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell’Emittente e delle società controllanti l’Emittente e delle Società Controllate.](#)

Oltre che all’Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, attualmente identificati in numero di 4, il Piano LTI si applica a un massimo di 15 figure manageriali di ENAV e delle Società Controllate, che saranno identificate dall’Amministratore Delegato di ENAV tra coloro che ricoprono posizioni a maggiore impatto sui risultati o con rilevanza strategica ai fini del conseguimento degli obiettivi pluriennali della Società e/o del Gruppo.

- 1.3. [L’indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3 lettere a\), b\), c\) dell’Allegato 3A schema 7 del Regolamento Emittenti.](#)

Il Piano si applica ai Dirigenti con Responsabilità Strategica di ENAV i quali, alla data del presente Documento Informativo LTI, sono in numero di 4 ed identificati nel Chief Financial Officer, nel Chief Operating Officer, nel Chief Technology Officer e nel Chief People and Corporate Services Officer.

- 1.4. [Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:](#)

- a) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi da quelli indicati al paragrafo 1.3;

Non applicabile

- b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell’emittente strumenti finanziari;

Non applicabile

- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

Non applicabile

LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano LTI.

L'obiettivo del Piano LTI è di incentivare i Beneficiari al conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, allineando gli interessi del management titolare di posizioni organizzative ritenute determinanti ai fini del business aziendale agli interessi degli Azionisti di ENAV, in termini di creazione di valore nel medio-lungo termine e nel perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo.

Il Piano LTI è inoltre uno strumento di fidelizzazione delle figure manageriali ritenute più rilevanti per il Gruppo, e persegue i seguenti obiettivi:

- garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il management, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei Beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento di sfidanti obiettivi di performance;
- fidelizzare i Beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, anche attraverso la previsione di un Periodo di *Vesting* triennale.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano.

L'Attribuzione delle Azioni in applicazione del Piano LTI è subordinata al verificarsi di talune condizioni inerenti il raggiungimento dei Parametri di Performance, tra loro indipendenti, cui il Piano LTI è connesso e precisamente:

- (i) EBIT cumulato per un peso del 25%;
- (ii) Free Cash Flow cumulato, per un peso del 25%;
- (iii) Andamento del Total Shareholder Return relativo di ENAV rispetto ad un peer group nel triennio di riferimento di ciascun Periodo di *Vesting*, per un peso del 40%;
- (iv) Indicatore ESG per un peso del 10%.

Il Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha individuato i predetti Parametri di Performance come adeguati a misurare la performance industriale dell'azienda e la sua capacità di creare valore per gli azionisti e di perseguire il successo sostenibile dell'impresa.

Il Piano ha natura ricorrente (c.d. rolling) e ogni ciclo si sviluppa su un arco temporale triennale.

I livelli di incentivazione sono definiti, in termini di numero massimo di Azioni assegnabili, in coerenza con i seguenti principi di politica di remunerazione adottati da ENAV:

- struttura retributiva del *management* adeguatamente bilanciata tra una componente fissa, coerente con le deleghe e/o responsabilità attribuite, e una componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione alla performance effettivamente conseguita;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel di società comparabili con ENAV;
- remunerazione variabile dei ruoli manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine e con la previsione che una parte prevalente di tale incentivazione abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle Azioni attribuite almeno quinquennale, in coerenza con le migliori prassi di governance oltre che tenuto conto della natura di lungo termine del *business* di ENAV.

2.2.1. Informazioni di maggiore dettaglio

Come per gli altri sistemi di incentivazione attuati dalla Società, anche per il Piano LTI, ENAV ha creato uno strumento teso ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone la fidelizzazione, il senso di appartenenza ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore.

Il principale criterio su cui si è basata la Società per determinare le specifiche del presente Piano è dato dalla volontà di rafforzare i principi di collegamento con gli obiettivi di performance sostenibili e di medio-lungo periodo, integrandoli nella politica di remunerazione, anche in ottemperanza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. L'obiettivo di cui al presente Piano, in particolare, è stato identificato a partire dalle iniziative strategiche contenute nel Piano Industriale, in coerenza con il Periodo di Performance determinato dal Piano LTI.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione.

Il numero di Azioni riconosciuto a target a ciascun Beneficiario al momento dell'Assegnazione, e risultante dalla Scheda di Adesione, corrisponde a una percentuale del rispettivo Base Salary espresso in Azioni alla Data di Assegnazione.

L'entità massima dell'Incentivo assegnato a ciascun Beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità del ruolo, anche in considerazione delle prassi di mercato.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, l'entità massima dell'Incentivo assegnato è pari (i) al 100% del Base Salary, in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello target, (ii) al 120% del Base Salary in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello massimo e (iii) al 40% del Base Salary in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello minimo.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'entità massima dell'Incentivo assegnato è pari (i) al 50% del Base Salary, in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello target, (ii) al 60% del Base Salary in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello massimo e (iii) al 20% del Base Salary in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello minimo.

Per quanto riguarda le altre figure manageriali di ENAV e delle Società Controllate, che saranno identificati come Beneficiari dall'Amministratore Delegato tra coloro che ricoprono posizioni a maggiore impatto sui risultati aziendali, l'entità massima dell'Incentivo Attribuito sarà determinata in sede di attuazione del Piano e non potrà essere superiore al 45% del Base Salary in caso di raggiungimento dei Parametri di Performance al livello massimo.

2.4. Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente.

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano LTI.

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

2.6. L'eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano LTI non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano LTI.

In data 30 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione di ENAV, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

L'Assemblea, contestualmente alla delibera di approvazione del Piano, conferirà mandato al Consiglio per l'attuazione e la gestione del Piano stesso.

Nell'ambito dei poteri oggetto di delega al Consiglio di Amministrazione, da esercitarsi con il supporto del Comitato per la Remunerazione, è ricompresa: (i) l'approvazione (ed eventualmente l'aggiornamento) del Regolamento LTI; (ii) l'assegnazione annuale dell'incentivo in favore dell'Amministratore Delegato; (iii) l'identificazione dei target riferibili agli Indicatori di Performance, cui riconnettere ciascun Periodo di *Vesting* del Piano LTI (iv) la verifica del venire in essere delle condizioni inerenti i Parametri di Performance con riferimento a ciascun Periodo di *Vesting*; (v) in presenza di eventi straordinari che coinvolgono una o più Società del Peer Group (ivi incluso l'indice) quali a titolo esemplificativo delisting, cambio di business o acquisizione, fusione, scissione o scorporo, l'analisi e le valutazioni per eventuali proposte di modifiche, integrazioni, sterilizzazioni del Peer group; per tali effetti la Società, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione adottata su proposta del Comitato

Remunerazioni, valuterà l'eventuale necessaria ricalibrazione dei livelli minimo, target e massimo di raggiungimento degli obiettivi; (vi) nonché ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano LTI nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano LTI e loro funzione e competenza.

L'amministrazione del Piano LTI è demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale si avvale del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione.

L'Amministratore Delegato è competente per l'individuazione dei Beneficiari ulteriori rispetto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in numero massimo di 15, suddivisi in due cluster di incentivazione e che dovranno essere identificati tra le figure manageriali di ENAV e delle Società Controllate che ricoprono posizioni a maggiore impatto sui risultati o con rilevanza strategica ai fini del conseguimento degli obiettivi pluriennali della Società e/o del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri, in tutto o in parte, all'Amministratore Delegato, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione e all'attuazione del Piano per l'Amministratore Delegato, quale Beneficiario, resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In fase di attuazione del Piano, il Consiglio determinerà, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Regolamento LTI che includerà, fra le altre, anche le eventuali procedure, termini e condizioni di revisione del Piano. Tali procedure prevedranno la facoltà del Consiglio di modificare i Parametri di Performance in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo.

In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società o di vicende straordinarie riguardanti la Società non previste nel Regolamento LTI o di modifiche del quadro normativo con effetti sul Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione e senza necessità di ulteriore coinvolgimento dell'Assemblea, avrà facoltà di apportare al Piano eventuali modificazioni e integrazioni ritenute necessarie a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei rispetto della normativa di tempo in tempo applicabile.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni sulle quali è basato il Piano.

Il Piano prevede l'assegnazione a titolo gratuito di Azioni ai Beneficiari in misura parametrata al rispettivo Base Salary, secondo percentuali diversificate a seconda del livello di responsabilità del ruolo, in relazione al livello di raggiungimento dei Parametri di Performance.

Tali Azioni potranno essere costituite da Azioni già detenute da ENAV o da acquistare ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti cod. civ. previa, occorrendo, delibera assembleare ai sensi di legge.

3.5. Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati.

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* cui ENAV aderisce, l'istruttoria sull'architettura del Piano e sulle relative condizioni è stata svolta dal Comitato per la Remunerazione, con il supporto del management e del consulente indipendente Deloitte.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

Le successive deliberazioni consiliari di approvazione del Regolamento LTI e di assegnazione delle Azioni e ogni determinazione connessa all'amministrazione del Piano verranno adottate nel rispetto della disciplina riguardante gli interessi degli Amministratori, le operazioni con parti correlate e il compenso degli amministratori assegnatari di particolari cariche, in quanto applicabile.

3.6. La data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e della proposta del Comitato per la Remunerazione.

In esito ad articolata istruttoria, tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai precedenti piani di incentivazione di lungo termine basati su strumenti finanziari nonché con il supporto del consulente indipendente Deloitte, il Comitato per la Remunerazione ha definito l'architettura del Piano e le relative condizioni in occasione della riunione del 27 marzo 2026.

Il Consiglio di Amministrazione di ENAV, in occasione della riunione del 30 marzo 2026, ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, l'architettura generale del Piano di cui al presente Documento Informativo e la proposta di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di ENAV S.p.A.

3.7. La data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione delle Azioni e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Il Piano LTI è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di ENAV, convocata per il giorno 14 maggio 2026 in unica convocazione. Successivamente, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione.

3.8. Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle predette date.

Alla data del 30 marzo 2026, data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 14 maggio 2026, il prezzo ufficiale delle Azioni di ENAV sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. è stato pari ad € 5,15.

Il prezzo delle Azioni al momento della decisione da parte del Consiglio di Amministrazione in

merito all'Assegnazione sarà comunicato con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

3.9. Termini e modalità con cui l'Emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la Remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, TUF.

L'Attribuzione ai Beneficiari delle Azioni avverrà subordinatamente all'accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance e fermo il successivo Lock-up. Le decisioni in merito all'Attribuzione delle Azioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e ove rilevante sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto della normativa vigente.

La Società metterà a disposizione dei Beneficiari tutte le Azioni ai medesimi spettanti non appena possibile, compatibilmente con i relativi adempimenti amministrativi, nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel Regolamento LTI.

Alla luce di quanto sopra, non si è reso pertanto necessario approntare alcun specifico presidio particolare in relazione alle situazioni sopra richiamate, fermo il rispetto delle discipline applicabili.

LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. La descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano LTI.

Il Piano prevede tre Assegnazioni annuali del diritto a ricevere Azioni che potranno essere effettivamente attribuite ai Beneficiari al termine del relativo Periodo di *Vesting*, subordinatamente al raggiungimento dei Parametri di Performance e in misura connessa ai relativi criteri secondo quanto previsto dal Piano LTI e dal Regolamento LTI. Il numero di Azioni costituisce l'Incentivo Assegnato a ciascun Beneficiario.

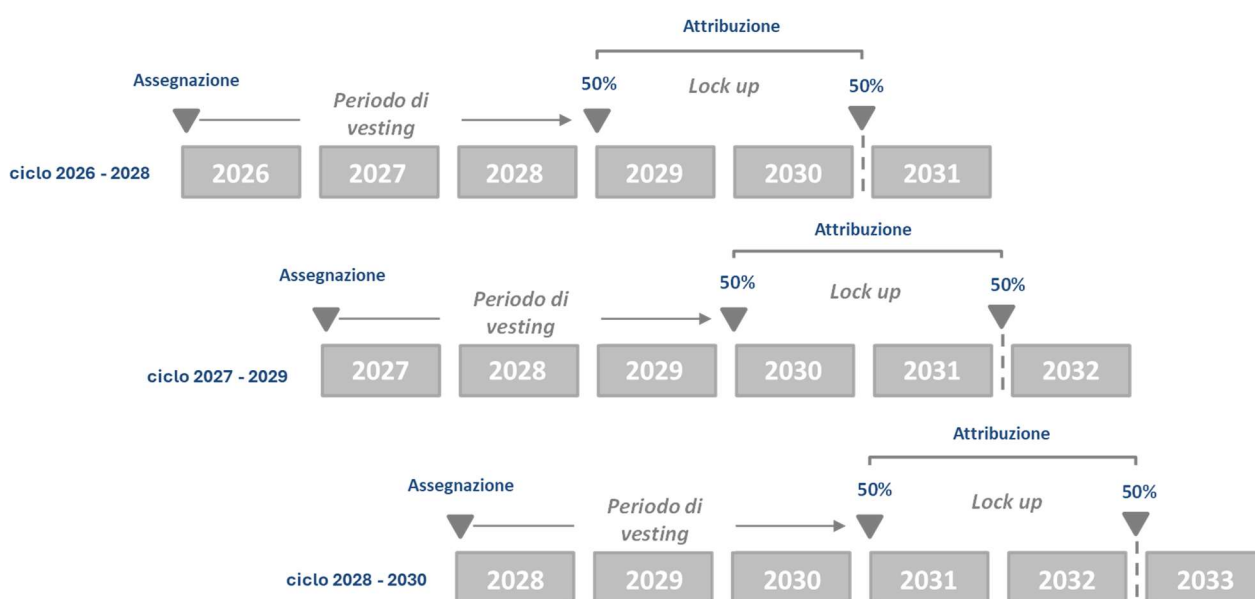
È inoltre previsto che venga attribuito un numero di Azioni aggiuntivo – il *Dividend Equivalent* – pari ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da ENAV durante il Periodo di *Vesting*, che sarebbero spettati sul numero di Azioni effettivamente assegnato ai Beneficiari in ragione dei livelli dei Parametri di Performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano LTI, dal Regolamento LTI e dalle delibere del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, in sede di attuazione del Piano.

Per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Beneficiari è previsto che il 50% delle Azioni assegnate sia soggetto a Lock-Up. Le Azioni assegnate soggette a Lock-up non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 2 anni dal termine del relativo Periodo di *Vesting*. Il Lock-up non si applica alle Azioni aggiuntive assegnate ai Beneficiari come *Dividend Equivalent*.

4.2. L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano è articolato su tre Periodi di Vesting ciascuno di durata triennale, ricorrenti e che decorreranno da ciascuno degli esercizi 2026, 2027 e 2028.

Il periodo di attuazione del Piano, fermo restando il periodo di Lock-up riferibile a ciascun ciclo triennale, è pertanto: (i) per il primo Periodo di Vesting, compreso tra il 2026 ed il 2028; (ii) per il secondo Periodo di Vesting, compreso tra il 2027 ed il 2029; (iii) per il terzo Periodo di Vesting, compreso tra il 2028 ed il 2030; il tutto, come illustrato nello schema sottostante.



4.3. Il termine del Piano.

Il Piano avrà termine al 31 dicembre 2030, allo scadere del Periodo di Vesting relativo all'ultima attribuzione prevista nel 2028, fermo restando il successivo Lock-up.

4.4. Il massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Il Piano prevede l'Assegnazione ai Beneficiari di un numero complessivo massimo di 550.000 azioni per ogni anno fiscale.

4.5. Le modalità e le clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance.

L'Attribuzione delle Azioni è soggetta al conseguimento di specifici Parametri di Performance ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

Nella scelta dei Parametri di Performance, tra loro indipendenti, il Consiglio di Amministrazione è stato guidato dall'esigenza di individuare indicatori semplici, di immediata leggibilità e percezione da parte del mercato e della popolazione incentivata, oltre che validi indici del successo del piano industriale a cui la Società si impegna. Il Piano LTI è connesso ai seguenti Parametri di Performance:

- EBIT
- Free Cash Flow
- TSR relativo
- Indicatore ESG

Con riferimento al TSR relativo, la *performance* di ENAV sarà misurata ponendo in relazione il TSR di ENAV con il TSR di un peer group di riferimento composto da aziende comparabili per business model e l'indice Bloomberg World Trans. & Op. Index il quale, unitamente alle scale di performance ed ai relativi meccanismi di calcolo, sarà indicato nella Relazione sulla Remunerazione di ciascun anno e nel Regolamento LTI in sede di attuazione del Piano.

Il Piano LTI prevede l'adozione di meccanismi di *claw-back* che consentono alla Società di chiedere unilateralmente la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni assegnate, la cui assegnazione sia stata determinata sulla base di dati o informazioni che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dovuti a casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale.

La Società si riserva inoltre la facoltà unilaterale di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni assegnate in caso di violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001 o di altre policy interne.

4.6. L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari oggetto del Piano.

Per l'Amministratore Delegato e per gli altri Beneficiari è previsto che il 50% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di Lock-up. Le Azioni assegnate soggette a Lock-up non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 2 anni dal termine del relativo Periodo di *Vesting*. Il Lock-up non si applica alle Azioni aggiuntive assegnate ai Beneficiari come *Dividend Equivalent*.

4.7. La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati.

Non previste.

4.8. La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto

Per quanto concerne il rapporto relativo all'Amministratore Delegato, trovano applicazione le previsioni in materia di *severance* contenute nella politica di remunerazione della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e

sottoposta all'approvazione dell'Assemblea. Alla data del presente Documento Informativo, tale politica di remunerazione prevede, con riferimento all'incentivazione variabile di lungo termine, che - in caso di mancato rinnovo alla scadenza del mandato nonché in caso di cessazione anticipata del mandato senza giusta causa, entrambe qualificabili come ipotesi di Good Leaver - all'Amministratore Delegato sia riconoscibile l'incentivazione variabile di lungo termine, subordinatamente alla valutazione delle performance effettivamente conseguite con riferimento ai Periodi di *Vesting* di cui lo stesso sia stato Beneficiario e pro rata temporis della copertura del ruolo.

Per quanto concerne il rapporto relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategica ed agli altri Beneficiari, il diritto all'Assegnazione delle Azioni è funzionalmente connesso al mantenimento di un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con una Società Controllata per l'intero Periodo di *Vesting*, e il diritto all'Attribuzione delle Azioni decade qualora, prima della scadenza di ciascun Periodo di *Vesting*, il rapporto di lavoro si risolva per un'ipotesi di Bad Leaver.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di Good Leaver durante il Periodo di *Vesting* o comunque prima della Assegnazione delle Azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere un quantitativo *pro-rata* delle Azioni assegnate prima della data di cessazione del rapporto, in base alla valutazione del Consiglio di Amministrazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

In fase di attuazione del Piano, il Regolamento LTI che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione dettaglierà le modalità di consuntivazione e di determinazione del pro-rata.

4.9. L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Salvo quanto indicato nei paragrafi precedenti, il Piano non prevede cause di annullamento.

4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi dell'articolo 2357 e ss. del codice civile.

Il Piano non prevede un diritto di riscatto delle Azioni da parte della Società.

4.11. Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

Non è prevista la concessione di prestiti.

4.12. Le valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data dell'assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario del Piano.

Alla data del presente Documento Informativo, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso dal Piano per l'Emittente, in quanto tale onere è condizionato dal numero di Azioni effettivamente assegnate, determinato secondo le modalità precedentemente illustrate, e dal grado di raggiungimento dei Parametri di Performance.

Allo stato attuale, sulla base dei termini e delle condizioni già definiti, è previsto che il numero massimo di azioni assegnabili per il primo Periodo di Vesting sia pari a 480.000.

Ai sensi dell'IFRS 2 (Pagamenti basati su azioni), la Società e, ove applicabile, ciascuna Società Controllata rileverà, per la parte di rispettiva competenza, per il Periodo di Vesting il *fair value* delle Azioni assegnate. Tale ammontare verrà rilevato *pro-rata temporis* a conto economico separato tra i costi del personale e i costi per servizi, in contropartita ad una riserva di patrimonio netto. Gli oneri così rilevati tra i costi del personale e costi per servizi saranno deducibili ai fini IRES e IRAP in capo alla Società e a ciascuna Società Controllata per la parte di rispettiva competenza.

4.13. L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano.

Il Piano non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale della Società essendo basato sull'assegnazione di azioni ordinarie di ENAV, dalla stessa detenute in portafoglio o che verranno acquistate, in fase di attuazione del Piano, previa le delibere e le autorizzazioni degli organi a ciò *ex lege* competenti.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Fermo restando il Lock-up, le Azioni assegnate avranno godimento regolare, non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti sociali o patrimoniali ad esse inerenti.

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 - 4.23

Non applicabile in quanto il Piano non ha ad oggetto l'attribuzione di *stock option*.

4.24. Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1:

Si riportano nella seguente tabella le informazioni di cui alla Sezione 2, Quadro 1 della tabella di cui allo Schema 7 dell'allegato 3 A del Regolamento Emittenti, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione della Società. La tabella sarà maggiormente dettagliata al momento dell'attuazione del Piano e le ulteriori informazioni verranno rese disponibili secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 84-bis comma 5 lett. a) del Regolamento Emittenti.

COGNOME E NOME O CATEGORIA	CARICA (DA INDICARE SOLTANTO PER I SOGGETTI RIPORTATI NOMINATIVAMENTE)	PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIONARIA DI LUNGO TERMINE 2026-2028						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
		SEZIONE 2						
		STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DEL CDA DI PROPOSTA PER L'ASSEMBLEA						
		DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING
Pasqualino Monti	Amministratore Delegato di ENAV S.p.A.	14/05/2026	Azioni di ENAV S.p.A.	T.B.D.	T.B.D.	n.d.	Prezzo di Assegnazione	Triennale
<ul style="list-style-type: none"> • Maurizio Paggetti • Vincenzo Smorto • Luca Colman • Monica Cacciapuoti 	Dirigenti con Responsabilità Strategiche			T.B.D.	T.B.D.			
Altri Dirigenti				T.B.D.	T.B.D.			