

**DOCUMENTO INFORMATIVO**  
**RELATIVO ALL'ASSEGNAZIONE DI DIRITTI A RICEVERE GRATUITAMENTE**  
**AZIONI IN RELAZIONE ALLA QUOTA DIFFERITA DEL SISTEMA DI**  
**INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE "STI" 2024**

**ENAV S.p.A.**

redatto ai sensi dell'art. 114- bis del d.lgs. 58/98 e dell'art. 84-bis del Regolamento n. 11971  
approvato dalla Consob con delibera del 14 maggio 1999 e successive modifiche

## Definizioni

Salvo quanto diversamente espressamente stabilito, ai fini del presente Documento Informativo, i seguenti termini, ove riportati con lettera maiuscola, hanno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale:

- **“Assemblea degli Azionisti”**: indica l’assemblea degli azionisti della Società.
- **“Azioni”**: indica le Azioni ordinarie della Società.
- **“Beneficiari”** indica l’Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché un massimo di 15 risorse manageriali identificate dal Consiglio di Amministrazione.
- **“Bonus STI 2024”** indica il premio complessivo determinato ad esito della consuntivazione dei KPI riferiti all’esercizio 2024.
- **“Claw Back”** indica il meccanismo contrattuale che prevede la possibile restituzione, anche parziale, degli incentivi assegnati, nei casi in cui venga accertato che l’assegnazione sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o comunque posti in essere in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) da parte del Beneficiario, ovvero laddove i predetti obiettivi siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.
- **“Codice di Corporate Governance”** o **“Codice”**: indica il Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020.
- **“Comitato per la Remunerazione”**: indica il comitato con competenze in materia di remunerazioni istituito dalla Società in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice.
- **“Consegna”** indica l’effettivo trasferimento della titolarità delle Azioni al Beneficiario.
- **“Consiglio di Amministrazione”**: indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
- **“Diritto”** indica il diritto assegnato ai Beneficiari di ricevere gratuitamente Azioni (nella misura di una Azione per ogni Diritto assegnato) e secondo quanto previsto nel Regolamento del Piano.
- **“Data di Assegnazione”** indica la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio 2024, a valle della quale il Consiglio di Amministrazione stabilisce il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari in relazione alla Quota Differita sulla base del Prezzo di Riferimento.
- **“Data di Attribuzione”** indica la data in cui, decorso il Periodo di Differimento, viene comunicata tramite apposita lettera l’attribuzione delle Azioni ai Beneficiari.
- **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”**: indica i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, individuati ai sensi della normativa applicabile.
- **“Documento Informativo”**: indica il presente documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e dell’articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.
- **“Intermediario”** indica il soggetto con sede in Italia nominato dalla Società ai fini della gestione operativa del Piano, ivi inclusa la consegna delle Azioni ai Beneficiari in forza dello stesso.
- **“KPI”** indica gli obiettivi fissati nell’ambito del sistema di incentivazione di breve termine STI, in base al livello di raggiungimento dei quali nel corso dell’anno 2024 viene determinato il Bonus STI 2024.
- **“Malus”** indica il meccanismo contrattuale che consente la mancata erogazione e/o

assegnazione di componenti variabili della remunerazione il cui diritto al conseguimento sia già maturato o sia in corso di maturazione.

- **“Obiettivo di Performance”** indica l’obiettivo di *performance* economico-finanziaria rappresentato dal livello di capex cumulato in base al livello di raggiungimento del quale nel corso del Periodo di *Vesting* maturano i Diritti a ricevere Azioni.
- **“Periodo di Vesting”** indica il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2025 nel corso del quale viene misurato l’Obiettivo di *Performance* per la maturazione dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario.
- **“Periodo di Differimento”** indica il Periodo di un anno decorrente dalla data del Consiglio di Amministrazione che consuntiva l’Obiettivo di *Performance* e stabilisce il numero di Diritti maturati dal Beneficiario.
- **“Piano”** indica il presente Piano che prevede l’assegnazione di Diritti a ricevere Azioni relativamente alla Quota Differita del Bonus STI 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.
- **“Prezzo di Riferimento”** indica la media aritmetica dei prezzi delle Azioni registrati nel corso dei 30 giorni di borsa aperta antecedenti la Data di Assegnazione, sulla base del quale verrà stabilito il numero di Diritti assegnati a ciascun Beneficiario in relazione alla Quota Differita.
- **“Quota Differita”** indica una quota del Bonus STI 2024 maturato da ciascun Beneficiario che verrà erogata in Diritti a ricevere Azioni della Società il cui numero verrà determinato sulla base del Prezzo di Riferimento. La percentuale del Bonus STI 2024 che rappresenterà la Quota Differita sarà pari al 20% per tutti i Beneficiari.
- **“Regolamento”**: indica il regolamento che prevede i termini e le condizioni attuative del Piano, unitamente ad eventuali modifiche e/o integrazioni ad esso apportate, la cui approvazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.
- **“Regolamento Emittenti”**: indica il Regolamento Consob n. 11971, approvato con delibera del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
- **“Società”** o **“ENAV”**: indica ENAV S.p.A.
- **“TUF”**: indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

## 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 assegnazione di una quota del Bonus STI 2024 (sistema di incentivazione di breve termine) in Diritti a ricevere gratuitamente Azioni della Società, ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV in data 11 Aprile 2025 su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Piano sarà sottoposto, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF, all’approvazione dell’Assemblea ordinaria degli azionisti convocata in data 28 Maggio 2025.

Il Piano incentiva l’allineamento degli interessi dell’Amministratore esecutivo e del management di ENAV con la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, in conformità alla politica in materia di remunerazione di cui all’art. 123-ter TUF applicabile.

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 ivi individuati, tra cui l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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](http://www.enav.it) nonché con le modalità indicate dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

## **1. Soggetti Destinatari**

### **1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, della società controllante la Società e delle società controllate**

Il Piano si applica all'Amministratore Delegato di ENAV, attualmente identificato nella persona di Pasqualino Monti.

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: (i) Maurizio Paggetti, *Chief Operating Officer* di ENAV, il quale riveste altresì la carica di amministratore delegato nella società controllata D-Flight S.p.A. e (ii) Vincenzo Smorto, *Chief Technology Officer* di ENAV, il quale ha rivestito altresì la carica di presidente esecutivo della Società Controllata IDS AirNav S.p.A. sino al 31 luglio 2024.

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 Indicazione delle categorie di dipendenti o di collaboratori della Società e della controllante o controllate della stessa che sono destinatari del Piano**

Il Piano si applica, oltre che all'Amministratore Delegato di ENAV, anche agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, nonché un massimo di 15 altre figure manageriali identificate dal Consiglio di Amministrazione.

### **1.3 L'indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3 lettere a), b), c)**

Non applicabile.

Nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategica ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

Non vi sono tra i beneficiari persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

### **1.4 Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano che rivestono il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano**

Il Piano si applica, oltre che all'Amministratore Delegato di ENAV, anche agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica di ENAV i quali, alla data del presente Documento Informativo, 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* (già *Chief Human Resources and Corporate Services Officer*), nonché ad

un massimo di ulteriori 15 risorse manageriali.

Non sono previste caratteristiche differenziate del Piano in base alle categorie di Beneficiari.

## **2 Ragioni che motivano l'adozione del Piano**

### **2.1 Obiettivi del Piano**

Il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- migliorare l'allineamento degli interessi del management con gli obiettivi aziendali a medio e lungo termine;
- aumentare il livello di *retention* delle risorse interessate dal Piano;
- favorire l'adozione di strumenti incentivanti direttamente correlati all'andamento del titolo e a una performance biennale.

### **2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari**

Il Piano prevede l'erogazione della Quota Differita del Bonus STI 2024 in Diritti a ricevere gratuitamente Azioni, nella misura di una Azione per ogni Diritto maturato. Il numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato dividendo il controvalore economico della Quota Differita per il Prezzo di Riferimento.

La maturazione dei Diritti avverrà decorso il Periodo di *Vesting*, previa verifica del livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* rappresentato dal livello di **capex cumulato nel corso del Periodo di *Vesting* (i.e. 01/01/2024 – 31/12/2025)**

<b>Livello di raggiungimento dell'Obiettivo di performance</b>	<b>Curva di performance</b>	<b>% di maturazione dei Diritti</b>
Inferiore al Minimo	< 95%	30%
Minimo	≥ 95%	90%
<i>Target</i>	100%	110%
<i>Massimo</i>	112%	125%

I valori intermedi verranno calcolati per interpolazione lineare.

La Consegna delle Azioni avverrà decorso il Periodo di Differimento, una volta perfezionati gli adempimenti contabili e amministrativi connessi al trasferimento della titolarità delle Azioni, per come stabilito nel Regolamento.

#### **2.2.1. Informazioni di maggiore dettaglio**

I livelli di incentivazione sono definiti 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 medio-lungo termine e collegata al valore del titolo.

### **2.3 Criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato sulle Azioni**

Si veda punto 2.2.

### **2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società**

Non applicabile. Il Piano si basa solo su Azioni della Società.

### **2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile**

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

### **2.6 Eventuale sostegno del Piano 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**

Il Piano 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.

## **3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle Azioni**

### **3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano**

In data 11 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 7 aprile 2025 ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024. All'Assemblea degli Azionisti chiamata a deliberare in merito al Piano verrà proposto che la stessa attribuisca al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ogni più ampio potere occorrente alla concreta e integrale attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dall'Assemblea stessa e dal presente Documento Informativo, nonché della politica in materia di remunerazione di cui all'art. 123-ter TUF applicabile, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere, per quanto di competenza, per: (i) dare attuazione al Piano e stabilire ogni termine e condizione per la sua esecuzione, ivi incluso con riferimento alla determinazione dell'Obiettivo di *Performance* al relativo livello *minimo/target/massimo*; (ii) redigere, approvare, modificare e/o integrare il Piano e il Regolamento; (iv) predisporre

ed approvare la documentazione connessa all'implementazione del Piano con il potere di successiva modifica e/o integrazione; (v) apportare al Piano le modifiche che si rendessero necessarie e/o opportune in particolare in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi o operazioni di natura straordinaria; (vi) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano all'Amministratore Delegato, con facoltà di sub-delega.

### **3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano**

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

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'attribuzione 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**

Ai fini dell'attuazione del Piano, il Consiglio determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Regolamento del Piano che include, fra le altre, anche le eventuali procedure, termini e condizioni di revisione del Piano, nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo, nonché della politica in materia di remunerazione di cui all'art. 123-ter TUF applicabile. Tali procedure prevedono la facoltà del Consiglio di modificare l'Obiettivo 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 o di modifiche del quadro normativo con effetti sul Piano, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di apportare al Piano eventuali modificazioni e integrazioni ritenute necessarie a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, sempre nel rispetto della normativa di tempo in tempo applicabile, dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo, nonché della politica in materia di remunerazione di cui all'art. 123-ter TUF applicabile.

### **3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni**

Al fine di garantire una maggiore flessibilità in sede di esecuzione del Piano, l'attribuzione di Azioni avviene impiegando 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.

Il Consiglio di Amministrazione decide, secondo le specifiche esigenze di esecuzione del Piano, di quali Azioni ENAV concretamente avvalersi ed eventualmente in quale misura, al fine di garantire la migliore efficienza nell'impiego delle risorse della Società, potendo avvalersi contestualmente sia di Azioni già detenute sia di Azioni da acquistare, fermo il limite massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano.



### **3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse**

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.

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, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le successive deliberazioni consiliari di approvazione del Regolamento e di attribuzione delle Azioni e ogni determinazione connessa all'amministrazione del Piano vengono 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 applicabili.

### **3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione**

In esito ad articolata istruttoria, il Comitato per la Remunerazione ha definito l'architettura del Piano e le relative condizioni in occasione della riunione del 4 aprile 2024. Il Consiglio di Amministrazione di ENAV, in occasione della riunione del 8 aprile 2024, ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, l'architettura generale del Piano e, successivamente, il Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 7 aprile 2025, ha approvato il presente Documento Informativo e deciso di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di ENAV S.p.A.

### **3.7 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 è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di ENAV, convocata per il giorno 28 maggio 2025. 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.

In ogni caso le Azioni verranno attribuite decorso il Periodo di *Vesting* e il Periodo di Differimento, in base al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, nel corso del 2027.

Le date in cui verranno decise dal Consiglio di Amministrazione le attribuzioni delle Azioni saranno rese note con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

### **3.8 Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nei punti 3.6 e 3.7**

Alla data del 4 aprile 2024 e del 8 aprile 2024 in cui si sono riuniti, rispettivamente, il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione per definire l'architettura generale del Piano, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era di Euro 3,97 e di Euro 3,914. Alla data del 7 aprile 2025 e dell'11 aprile 2025 in cui si sono riuniti, rispettivamente,

il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione per sottoporre il Piano all'Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era di Euro 3,512 e di Euro 3,5. Le informazioni sul prezzo delle Azioni alle date di cui al punto 3.6 saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti finanziari in attuazione dei piani, 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, del TUF; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Il Piano e le sue condizioni sono preventivamente approvati con determinazione ex-ante delle tempistiche nonché dei criteri di determinazione del numero di Azioni da assegnare.

L'attribuzione ai Beneficiari delle Azioni avverrà subordinatamente all'accertamento del grado di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*. 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 decorso il Periodo di Differimento non appena possibile, compatibilmente con i relativi adempimenti amministrativi, nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel Regolamento.

## **4 Caratteristiche delle Azioni**

### **4.1 Struttura del Piano**

Il Piano prevede l'erogazione della Quota Differita del Bonus STI 2024 in Diritti a ricevere gratuitamente Azioni (nella misura di una Azione per ogni Diritto assegnato) sulla base del livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* nel corso del Periodo di *Vesting*.

La Consegna delle Azioni, sulla base del numero di Diritti maturati, avverrà decorso l'ulteriore Periodo di Differimento, nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel Regolamento.

È inoltre previsto che venga attribuito un numero di Azioni aggiuntivo – il cosiddetto “*Dividend Equivalent*” – di valore pari ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da ENAV dalla Data di Assegnazione dei Diritti alla Data di Attribuzione delle Azioni, che sarebbero spettati in relazione alle Azioni attribuite ai Beneficiari in ragione del grado di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, nei termini e alle condizioni previste dal

Regolamento in sede di attuazione del Piano.

#### **4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Il Piano non è articolato in cicli.

È prevista un'unica assegnazione dei Diritti a ricevere Azioni che verrà effettuata nel corso del 2025, previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. In particolare, la Società consuntiverà il livello di raggiungimento dei KPI relativi al sistema di incentivazione di breve termine "STI" determinando per ciascun Beneficiario l'ammontare del Bonus STI 2024.

La Quota Differita di tale bonus verrà erogata in Diritti a ricevere Azioni. Il numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato dividendo il controvalore economico della Quota Differita per il Prezzo di Riferimento.

La maturazione dei Diritti avverrà decorso il Periodo di *Vesting*, previa verifica del livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, nel 2026.

La Consegna delle Azioni avverrà, decorso l'ulteriore Periodo di Differimento, una volta effettuati gli adempimenti civilistici e amministrativo-contabili connessi alla messa a disposizione delle Azioni, mediante trasferimento sul conto titoli intestato al Beneficiario nel 2027, nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel Regolamento.

#### **4.3 Termine del Piano**

Il Piano avrà termine nel 2027, quando verrà effettuata la Consegna delle Azioni ai Beneficiari.

#### **4.4 Quantitativo massimo di Azioni oggetto del Piano assegnate in ogni anno fiscale**

Il numero massimo di Azioni assegnabile ai Beneficiari ai sensi del Piano sarà disponibile solo alla Data di Assegnazione. Alla data odierna si stima indicativamente l'assegnazione di un numero massimo di Azioni pari a 135.000.

#### **4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizione di tali condizioni e risultati**

La maturazione dei Diritti e quindi l'attribuzione gratuita delle Azioni è condizionata dal raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, secondo quanto illustrato al precedente punto 2.2.

La Consegna delle Azioni verrà effettuata decorso il Periodo di Differimento, senza verifica di ulteriori condizioni di performance.

La Società avrà diritto a richiedere la restituzione delle Azioni attribuite o del loro controvalore monetario, ovvero potrà non procedere alla Consegna delle Azioni sulla base dei meccanismi di Claw-back e Malus che verranno dettagliati in sede di Regolamento.

**4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni**

Non applicabile

**4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Azioni**

Non applicabile

**4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo, trovano applicazione le previsioni relative all'incentivazione variabile di breve termine contenute nella politica di remunerazione della Società applicabile, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

Per quanto non dettagliato all'interno della politica di remunerazione applicabile, si fa riferimento a quanto disciplinato all'interno del Regolamento del Piano.

**4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano**

Eventuali ulteriori cause di annullamento del Piano potranno essere specificate in sede di Regolamento attuativo.

**4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle Azioni da parte della Società**

Non applicabile.

**4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni**

Le Azioni saranno attribuite ai Beneficiari a titolo gratuito.

**4.12 Valutazione dell'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano**

L'onere per la Società è rappresentato dal *fair value* delle Azioni a servizio del Piano, che sarà puntualmente determinato alla Data di Attribuzione.

Allo stato attuale, sulla base della stima indicativa del numero massimo di Azioni di circa 135.000 riportata al precedente paragrafo 4.4 e sulla base del prezzo di riferimento alla data dell'11 aprile 2025 riportata al precedente paragrafo 3.6, pari a Euro 3,5 si ritiene che l'onere massimo atteso per la Società alla data del presente Documento Informativo possa essere pari a Euro 472.500.

Ulteriori informazioni relative all'onere del Piano per la Società saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

#### **4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano**

Il Piano non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale della Società essendo basato sull'attribuzione 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 per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Non sono previsti limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

#### **4.15 Informazioni relative all'assegnazione di Azioni non negoziate nei mercati regolamentati**

Non applicabile.

#### **4.16-4.23**

Non applicabili.

#### **4.24 TABELLA**

In conformità con quanto previsto dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, si riporta in allegato la Tabella n. 1, Quadro 1, Sezione 2. Le informazioni di cui alla Tabella n. 1, Quadro 1, Sezione 1, relative al Piano di incentivazione di lungo termine destinato ad esponenti del *management* di ENAV e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di ENAV del 28 aprile 2023, sono pubblicate ai sensi degli artt. 84-*bis*, comma 5, e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Quota differita del sistema di incentivazione a breve termine STI 2024”						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l’Assemblea degli Azionisti						
		Data della delibera assembleare <sup>(1)</sup>	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione <sup>(1)</sup>	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato alla assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Pasqualino Monti	Amministratore Delegato di ENAV	28 maggio 2025	Azioni ENAV	Non disponibile	28 maggio 2025	N.A.	Non disponibile	Biennio 2024 - 2025
Maurizio Paggetti	Dirigente con Responsabilità Strategiche di ENAV ( <i>Chief Operating Officer</i> ) e amministratore delegato nella società controllata D-Flight S.p.A.	28 maggio 2025	Azioni ENAV	Non disponibile	28 maggio 2025	N.A.	Non disponibile	Biennio 2024 - 2025

<sup>(1)</sup> La data si riferisce all’Assemblea degli Azionisti di ENAV convocata per l’approvazione del Piano, a valle della quale il Consiglio di Amministrazione stabilisce il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari in relazione alla Quota Differita sulla base del Prezzo di Riferimento.

Vincenzo Smorto	Dirigente con Responsabilità Strategiche di ENAV ( <i>Chief Technology Officer</i> ) e amministratore delegato nella società controllata IDS Airnav S.p.A. <sup>2</sup>	28 maggio 2025	Azioni ENAV	Non disponibile	28 maggio 2025	N.A.	Non disponibile	Biennio 2024 - 2025
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		28 maggio 2025	Azioni ENAV	Non disponibile	28 maggio 2025	N.A.	Non disponibile	Biennio 2024 - 2025
Massimo n. 15 altre figure manageriali individuate dal Consiglio di Amministrazione		28 maggio 2025	Azioni ENAV	Non disponibile	28 maggio 2025	N.A.	Non disponibile	Biennio 2024 - 2025

---

<sup>2</sup> Cessato dall'incarico in data 31 luglio 2024