



Documento Informativo
Piano di Incentivazione
azionaria di lungo termine
2026-2030

Redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento emittenti")

INDICE

| | |
|---|----|
| DEFINIZIONI | 4 |
| PREMESSA | 7 |
| 1. SOGGETTI DESTINATARI..... | 7 |
| 2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO..... | 8 |
| 3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI..... | 10 |
| 4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI | 13 |

DEFINIZIONI

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

| | |
|--|--|
| Amministratore Delegato | Indica l'Amministratore Delegato della Società, individuato come uno dei Beneficiari ai sensi del paragrafo 1 del presente Documento Informativo. |
| Assegnazione del Diritto | L'assegnazione a ciascun Beneficiario da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito per quanto di competenza il Comitato Nomine e Remunerazione, del Diritto a ricevere Azioni. |
| Assemblea | Indica l'Assemblea ordinaria della società. |
| Azioni | Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. |
| Azioni Attribuite | Indica l'effettiva attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario, successivamente al termine del Periodo di Vesting e al raggiungimento di specifici Parametri di Performance. |
| Beneficiari | L'Amministratore Delegato di Inwit, il Direttore Generale e tutti i ruoli di primo riporto dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale (che includono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società), l'Internal Audit Director e altri ruoli chiave che potranno essere eventualmente inseriti a determinati termini e condizioni. |
| Cap | Indica il numero massimo delle Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione, determinato in base al grado di conseguimento dei Parametri di Performance. |
| Change of Control | Indica la modifica nella struttura dell'assetto proprietario della Società che si determina in conseguenza di qualsiasi operazione o accordo contrattuale che consenta a un soggetto o a un gruppo di soggetti che agiscono di concerto tra loro, di acquisire il controllo della Società ex art. 93 TUF o delle Società Controllate ex art. 2359 cod. civ. comma 1. Per Change of Control si intende anche il caso in cui il controllo passi da controllo esclusivo a controllo congiunto con altri soggetti. |
| Claw-back | Clausola che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita ai Beneficiari del Piano. Il claw-back è attivabile nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di Errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile, nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi che abbiano determinato danni alla Società, ovvero comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento. |
| Comitato Nomine e Remunerazione | Il Comitato, composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, con funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. |

| | |
|---|---|
| Consiglio di Amministrazione | Indica il Consiglio di Amministrazione della Società |
| Delisting | Indica la delibera dell'Assemblea della Società relativa alla richiesta di revoca dalla quotazione delle Azioni dal Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) ovvero, in assenza di tale richiesta, il verificarsi dei presupposti affinché Borsa Italiana deliberi la revoca dalla quotazione delle Azioni. |
| Direttore Generale | Indica il Direttore Generale della Società, individuato come uno dei Beneficiari ai sensi del paragrafo 1 del presente Documento Informativo. |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Indica i Dirigenti con Responsabilità strategiche della Società identificati dal Consiglio di Amministrazione e individuati come Beneficiari ai sensi del paragrafo 1 del presente Documento Informativo. |
| Diritto a Ricevere Azioni | Indica il diritto condizionato, gratuito e non trasferibile inter vivos, all'attribuzione a titolo gratuito di un determinato numero di Azioni al termine del Periodo di Vesting e al raggiungimento di specifici Parametri di Performance. |
| Dividend Equivalent | Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di Azioni aggiuntive, al termine del Periodo di Vesting, in un numero determinato come somma dei dividendi distribuiti dalla Società nel Periodo di Vesting moltiplicato il numero di Azioni Attribuite diviso il prezzo medio dell'azione registrato nei 30 giorni antecedenti la data di attribuzione. |
| Documento Informativo | Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti. |
| Recurring Free Cash Flow - RFCF | Rappresenta i flussi di cassa derivanti da attività operative, tenuto conto del pagamento delle tasse, della movimentazione del capitale circolante, del pagamento delle capex ricorrenti e degli esborsi netti per proventi e oneri finanziari. |
| Lock-up | Indica il periodo di tempo, successivo all'attribuzione delle Azioni, durante il quale le Azioni maturate restano indisponibili. |
| Maturazione (delle Performance Shares) | Il momento dell'approvazione consiliare del Bilancio della Società per ogni Periodo di Vesting concluso al 31 dicembre 2028, 31 dicembre 2029 e 31 dicembre 2030, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance. |
| Parametri di Performance | Indica gli obiettivi di Performance del Piano il cui raggiungimento è condizione ai fini dell'attribuzione delle Azioni secondo quanto indicato nel presente Documento Informativo. |
| Peer Group | Peer group per il calcolo Total Shareholder Return, ovvero il gruppo di società attive nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche (<i>Tower Company</i>) e lo Stoxx 600 quale riferimento sul mercato equity europeo cross settoriale, all'interno del quale è misurato il posizionamento della performance azionaria di INWIT. |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Performance Shares | Indica la promessa di attribuzione gratuita ai Beneficiari di un numero minimo e massimo di Diritti a ricevere Azioni alla Maturazione, in un numero commisurato al rispettivo compenso fisso da un minimo a un massimo in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di <i>Performance</i> . |
| Periodo di Vesting | Il periodo che separa il momento dell'assegnazione del Piano a quello della Maturazione delle <i>Performance Shares</i> . |
| Piano | Piano di Incentivazione azionaria di Lungo Termine (LTI) "2026-2030", approvata dal Consiglio di Amministrazione di Inwit in data 25 marzo 2026, sulla base dell'istruttoria del Comitato Nomine e Remunerazione. |
| Regolamento | Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano e ne dà attuazione. Il Regolamento sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. |
| Regolamento Emittenti | Indica il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni. |
| Scheda di Assegnazione | L'apposita scheda che sarà consegnata dalla Società ai Beneficiari, con allegato il Regolamento a formarne parte integrante, la cui sottoscrizione e restituzione alla Società da parte dei Beneficiari costituirà ad ogni effetto piena e incondizionata adesione al Piano. |
| Total Shareholder Return (TSR) | Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: (i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola. |
| Valore del titolo | Indica il valore delle azioni ordinarie INWIT S.p.A, determinato secondo la media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati a partire dal giorno di Borsa aperta precedente il momento di riferimento sino al trentesimo giorno di calendario ordinario precedente (entrambi inclusi) sul Euronext Milan, utilizzando come divisore soltanto i giorni cui si riferiscono le quotazioni prese a base del calcolo, con troncamento al secondo decimale, e fatta salva l'applicazione di appropriati fattori di correzione come da prassi di mercato. |

PREMESSA

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito "INWIT" o la "Società") al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano di Incentivazione azionaria di Lungo Termine 2026-2030 (il "Piano"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di INWIT in data 25 marzo 2026 sulla base dell'istruttoria del Comitato Nomine e Remunerazione.

La proposta di adozione del Piano sarà sottoposta - ai sensi dell'art. 114-bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (il "TUF") - all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 30 aprile 2026, in unica convocazione (l'"Assemblea").

Si precisa che il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi all'articolo 114-bis, comma 3, del TUF e dell'articolo 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti (adottato con delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche).

Le informazioni non ancora disponibili al momento dell'approvazione della proposta per l'Assemblea saranno a tempo debito diffuse nei modi previsti dalla disciplina applicabile.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di INWIT S.p.A., Largo Donegani, 2, Milano, sul sito internet della società all'indirizzo www.inwit.it (nella sezione Governance) e tramite il meccanismo di stoccaggio autorizzato "IINFO" (www.iinfo.it).

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di INWIT

Il Piano si applica all'Amministratore Delegato (di seguito AD). Al momento della redazione del presente Documento Informativo non è in carica un Amministratore Delegato.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

I Beneficiari del Piano sono altresì il Direttore Generale, tutti i ruoli di primo riporto dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale che includono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, l'Internal Audit Director e altri ruoli chiave che potranno essere eventualmente inseriti su proposta dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Nomine e Remunerazione.

1.3 L'indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Il presente Documento non fornisce un'indicazione nominativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricompresi tra i Beneficiari in quanto tale individuazione è determinata esclusivamente in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione della Società.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie

Il presente Documento non fornisce un'indicazione numerica dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricompresi tra i Beneficiari in quanto tale individuazione è determinata esclusivamente in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione della Società.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

INWIT, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento per migliorare le performance della Società e per incentivare e fidelizzare i manager che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi del piano industriale.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde, inoltre, alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il cui art. 5 riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di lungo periodo.

Nello specifico, il Piano persegue i seguenti obiettivi:

- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli Azionisti attraverso l'utilizzo di strumenti di incentivazione azionaria;
- sviluppare un forte *engagement* dei Beneficiari al raggiungimento di obiettivi di crescita definiti nel Piano Industriale nel lungo periodo, ivi inclusi obiettivi di sostenibilità (ESG);
- bilanciare coerentemente, in termini di remunerazione complessiva dei Beneficiari, il peso della componente variabile legata al conseguimento di parametri di *performance*, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- promuovere la *retention* del management e dei ruoli chiave.

2.2 e 2.2.1 Variabili chiave anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano di Incentivazione azionaria di Lungo Termine 2026 – 2030 è un Piano di Performance Shares basato sulla attribuzione ai Beneficiari di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (Periodo di Vesting).

La maturazione del diritto a ricevere l'incentivo azionario è soggetta a tre condizioni di performance tra loro indipendenti, ognuna con il proprio peso relativo, correlate agli obiettivi di Piano Industriale:

1. Relative Total Shareholder Return (TSR) (peso relativo 40%);
2. Recurring Free Cash Flow (RFCF) (peso relativo 40%);
3. Indicatore di Sostenibilità (ESG) coerente con quanto previsto dal Piano di Sostenibilità di INWIT (peso relativo 20%).

I meccanismi di funzionamento di dettaglio dei parametri di Performance saranno definiti nel Regolamento che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2026.

2.3. e 2.3.1. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

L'ammontare dell'incentivo azionario target assegnato a ciascun Beneficiario è determinato, in base al cluster di appartenenza, come valore percentuale rispetto alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) – o ai compensi fissi – che equivale all'opportunità target di incentivazione al momento dell'assegnazione. L'entità di tale incentivo è strettamente connessa al livello di responsabilità nonché al ruolo agito da ciascun Beneficiario.

L'Assegnazione dei Diritti sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito per quanto di competenza il Comitato Nomine e Remunerazione, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

Il numero di Performance Shares riconosciuto a target a ciascun Beneficiario al momento dell'assegnazione del Piano (e risultante dalla Scheda di Assegnazione individuale) corrisponde all'ammontare dell'incentivo azionario, espresso in Azioni al valore del titolo a quella data.

In particolare, si segnala che il numero di Performance Shares che saranno assegnate all'Amministratore Delegato corrisponde ad un controvalore pari al 100% dei compensi fissi in caso di raggiungimento del livello target. Per il Direttore Generale il numero di Performance Shares corrisponde ad un controvalore pari al 100% della Retribuzione Annuale Lorda in caso di raggiungimento del livello target; per gli altri Beneficiari, l'opportunità target di incentivazione può ammontare sino al 75% della Retribuzione Annuale Lorda.

In caso di mancato raggiungimento dei parametri di performance, le Azioni non saranno attribuite.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

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

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

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 DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegate dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 25 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato l'architettura generale del Piano e ha deliberato di sottoporre tale Piano all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 30 aprile 2026.

All'Assemblea verrà proposto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario ed opportuno per dare esecuzione al Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo. Le decisioni in merito al Piano verranno prese dal Consiglio previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, potrà: (i) approvare (ed eventualmente aggiornare) il Regolamento; (ii)

individuare i Beneficiari determinando altresì il quantitativo di Performance Shares da assegnare a ciascuno di essi; (iii) modificare i Parametri di Performance ai quali subordinare l'assegnazione delle Azioni nei casi di modifiche al Piano Industriale e/o al perimetro di attività della Società; (iv) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvarrà delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e potrà anche delegare all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale i propri poteri, in tutto o in parte, rispetto all'attuazione del Piano per i restanti Beneficiari.

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

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi previsti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, è l'Organo competente ad apportare eventuali modifiche al Piano.

Al momento dell'implementazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione determinerà, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il Regolamento del Piano stesso.

In caso di vicende straordinarie riguardanti la Società o di modifiche del quadro normativo con effetti sul Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di apportare al Regolamento, su parere del Comitato Nomine e Remunerazione e senza necessità di ulteriore coinvolgimento dell'Assemblea, eventuali modificazioni e integrazioni volte a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei limiti consentiti dalle determinazioni assunte dall'Assemblea del 30 aprile 2026 (ivi incluso il numero massimo di Azioni al servizio del Piano) e dalla normativa di tempo in tempo applicabile.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali verranno determinate la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di Diritti a ricevere Azioni a titolo gratuito in numero variabile in relazione al grado di raggiungimento delle condizioni di performance del Piano.

L'assegnazione di tali Azioni avverrà impiegando azioni proprie già in portafoglio rivenienti da acquisti effettuati dalla Società.

Al momento dell'attribuzione delle Azioni, ricorrendone le condizioni, verrà altresì attribuito ai Beneficiari il Dividend Equivalent determinato come somma dei dividendi distribuiti dalla Società nel Periodo di Vesting

moltiplicato il numero di Azioni Attribuite diviso il prezzo medio dell'azione registrato nei 30 giorni antecedenti la data di attribuzione. Le azioni attribuite come Dividend Equivalent non saranno soggette a lock up.

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

L'istruttoria sull'architettura del Piano è stata svolta dal Comitato Nomine e Remunerazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization, del management aziendale e di un consulente terzo indipendente specializzato in materia di executive remuneration, dopo aver analizzato le best practice e i benchmark retributivi.

Il Consiglio di Amministrazione ha assunto le determinazioni di competenza in vista dell'Assemblea, su proposta unanime del Comitato Nomine e Remunerazione.

Le successive deliberazioni consiliari di approvazione del Regolamento e di attribuzione delle Performance Shares e ogni determinazione connessa all'amministrazione del Piano, verranno adottate nel rispetto della disciplina degli interessi degli Amministratori, sulle operazioni con parti correlate e sul compenso degli amministratori assegnatari di particolari cariche, in quanto applicabili.

3.6. Data della delibera assunta da parte dall'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 25 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, che ha definito l'architettura del Piano in data 12 febbraio 2026, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea della Società convocata in data 30 aprile 2026.

3.7. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 30 aprile 2026. 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 Nomine e Remunerazione con riferimento al testo del Regolamento.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo ufficiale delle Azioni Inwit sul Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., alla data del 25 marzo 2026 (data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di sottoporre la proposta di Piano all'Assemblea) è stato il seguente: € 6,5504.

3.9. Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto 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, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; 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.

L'effettivo trasferimento ai Beneficiari delle Azioni oggetto delle Performance Shares avverrà alla loro Maturazione, subordinatamente all'accertamento, non discrezionale, del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance e fermo il successivo Lock-up. Alla luce di quanto sopra, la Società non prevede di approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni sopra richiamate, fermo il rispetto delle discipline applicabili.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede tre assegnazioni annuali del Diritto a ricevere un numero target di Azioni che potranno essere effettivamente attribuite dopo tre anni, in base alle condizioni di performance realizzate secondo i criteri e i parametri definiti.

Il numero di Azioni attribuite viene calcolato come rapporto tra l'incentivo e il valore del titolo, calcolato come media dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni precedenti rispetto alla data di attribuzione.

Al termine del Periodo di Vesting sarà inoltre riconosciuto ai Beneficiari un numero aggiuntivo di azioni equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il Periodo di Vesting (Dividend

Equivalent), che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.

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

Il Piano prevede 3 assegnazioni annuali - tre cicli, il cui lancio è previsto annualmente - con riferimento al periodo 2026-2028.

| Assegnazione | Periodo di Vesting |
|---------------------|---------------------------|
| 2026 (ciclo 1) | 2026 - 2028 |
| 2027 (ciclo 2) | 2027 - 2029 |
| 2028 (ciclo 3) | 2028 - 2030 |

Per tutti i Beneficiari del Piano è previsto che il 30% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di lock-up della durata di 2 anni. In tale periodo le azioni attribuite soggette a lock-up non potranno essere trasferite e/o cedute se non mortis causa, né assoggettate ad alcun vincolo a nessun titolo. Il lock-up non si applica alle azioni aggiuntive assegnate ai beneficiari come Dividend Equivalent.

4.3 Termine del Piano

Il Piano terminerà nel 2030 al termine del periodo di vesting dell'ultimo ciclo di assegnazione (2028 - 2030).

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

Il numero massimo di Azioni a servizio del Piano, con riferimento a tutti e 3 i cicli, è complessivamente pari a 1.130.000 pari a circa lo 0,12% del capitale sociale.

La Maturazione delle Performance Shares avviene al momento dell'approvazione consiliare del Bilancio della Società al 31 dicembre 2028 (primo ciclo), al 31 dicembre 2029 (secondo ciclo) e al 31 dicembre 2030 (terzo ciclo) con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance.

4.5 Modalità e 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; descrizione di tali risultati e condizioni

Le Performance Shares maturano in numero variabile in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance, come accertato dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del Bilancio della Società al 31 dicembre 2028, al 31 dicembre 2029 e al 31 dicembre 2030.

Le condizioni di performance correlate al primo ciclo di assegnazione del Piano (2026–2028) sono le seguenti:

1. Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso relativo 40%) che misura il posizionamento del TSR di INWIT nella graduatoria dei TSR delle TowerCo e dello Stoxx600 (“peer group”) e viene calcolato nell’ipotesi di reinvestimento dei dividendi delle azioni nel Vesting Period.

In funzione del posizionamento del TSR INWIT nella graduatoria delle aziende del peer group, è definita una percentuale di premio associato, come riportato nella seguente tabella:

| POSIZIONAMENTO TSR INWIT IN GRADUATORIA | 7° POSTO | 6° POSTO | 5° POSTO | 4° POSTO | 3° POSTO | 2° POSTO | 1° POSTO |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| PERCENTUALE DI PREMIO | 0 | 0 | 0 | 50% | 100% | 125% | 150% |

Posizionamenti inferiori al 4° posto in graduatoria non consentono l’accesso al premio (gate). Qualora nel corso del periodo di performance una o più aziende del peer group dovessero essere ritirate dal mercato azionario (delisting), la graduatoria verrà rimodulata per tenere conto della nuova numerosità del peer group, come segue:

Peer group con 6 aziende

| POSIZIONAMENTO TSR INWIT IN GRADUATORIA | 6° POSTO | 5° POSTO | 4° POSTO | 3° POSTO | 2° POSTO | 1° POSTO |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| PERCENTUALE DI PREMIO | 0 | 0 | 0 | 50% | 100% | 150% |

2. Il Recurring Free Cash Flow (RFCF) rappresenta i flussi di cassa derivanti da attività operative, tenuto conto del pagamento delle tasse, della movimentazione del capitale circolante, del pagamento delle capex ricorrenti e degli esborsi netti per proventi e oneri finanziari.

Il premio associato al Recurring Free Cash Flow cumulato sarà erogato in misura variabile in funzione del livello di performance triennale raggiunto, secondo la tabella seguente:

| MINIMO | TARGET | MASSIMO |
|-----------------|----------------------------|-----------------|
| -5,0% vs target | RFCF cumulato nel triennio | +3,5% vs target |
| 50% del premio | 100% del premio | 150% del premio |

3. Indicatore di Sostenibilità (ESG) coerente con quanto previsto dal Piano di Sostenibilità di INWIT:
- Social: Indici e rating ESG - peso 10%
 - Social: donne in ruoli di responsabilità - peso 10%

| | MINIMO | TARGET | MASSIMO |
|-----------------------|------------------------------|---|--|
| KPI ESG 1 | Score CDP = A in almeno 2 FY | Score CDP = A e FTSE4GOOD in ciascun FY | Score CDP = A e FTSE4GOOD in ciascun FY + Upgrade Score RUSSEL FTSE4GOOD al 2028 |
| KPI ESG 2 | 34% | 35% | 36% |
| Percentuale di premio | 50% del premio | 100% del premio | 150% del premio |

Il Piano prevede un meccanismo contrattuale di claw-back che consente il recupero della retribuzione variabile (ivi inclusa quella azionaria) attribuita agli Amministratori Esecutivi e gli altri Beneficiari. Il claw-back è attivabile nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di Errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di Comportamenti fraudolenti, di Cattiva condotta o Comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Performance Shares saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di atti di disposizione.

A seguito di Maturazione, il 30% delle Azioni Attribuite a tutti i Beneficiari, accreditate sui conti titoli individuali dei Beneficiari, saranno soggette ad un periodo di Lock-up di 2 anni. Il Lock-up non si applica alle azioni aggiuntive assegnate ai Beneficiari come Dividend Equivalent.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati

Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari del Piano effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare gli effetti del divieto di vendita delle Azioni Attribuite.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Eventuali effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro saranno disciplinati nel Regolamento di attuazione del Piano.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Il Piano non prevede cause di annullamento.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto, da parte della società, degli strumenti finanziari disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile

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

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni.

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

Alla data del presente documento, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso dal Piano per l'Emittente, in quanto tale onere è condizionato dal numero di Performance Shares effettivamente assegnate, nel limite del vincolo del numero massimo di Azioni pari a 1.130.000.

Ai sensi dell'IFRS 2 (Pagamenti basati su azioni), la Società rileverà lungo il periodo di maturazione il fair value delle Performance Shares assegnate. Tale ammontare verrà rilevato pro-rata temporis a conto economico separato lungo il periodo di maturazione tra i costi del personale in contropartita ad una riserva di patrimonio netto. Gli oneri così rilevati tra i costi del personale saranno deducibili ai fini IRES in capo alla Società.

4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale, in quanto il numero di Azioni a servizio del Piano sarà reperito secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.4.

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

Non sono previsti limiti per l'esercizio del Diritto di voto e per l'attribuzione dei Diritti patrimoniali, fatto salvo il Lock-up applicabile sulle Azioni Attribuite di cui al precedente punto 4.6.

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, in quanto le Azioni sono ammesse alla negoziazione su Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 – 4.22

La sezione relativa all'attribuzione di Piani di Stock Option non è applicabile in quanto il Piano ha in oggetto l'attribuzione di Azioni.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Il Consiglio di Amministrazione, qualora ne ricorrano i presupposti, potrà adeguare le condizioni e i termini del Piano a seguito delle seguenti operazioni:

- modifiche dell'assetto societario, quali: change of control;
- offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio;
- delisting;
- operazioni straordinarie, quali: operazioni sul capitale della Società;
- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda;
- modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire su Diritti, Azioni o attività della Società.

Qualora sia data esecuzione ad operazioni di natura straordinaria sul capitale o ad altre operazioni, che abbiano in ogni caso un significativo impatto sul controvalore economico rappresentato dalle Azioni attribuite a ciascun beneficiario, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, provvederà all'eventuale modifica del Piano nello spirito di mantenere inalterato il controvalore economico rappresentato dalle Azioni assegnabili dal Piano.

Infine, in caso di promozione di un'offerta pubblica di acquisto, di un change of control o di delisting, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di procedere, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, all'accelerazione del Piano, con assegnazione anticipata delle Azioni - eventualmente con la conversione monetaria delle stesse determinandone i criteri di valorizzazione volti a mantenere inalterato il vantaggio economico - riproporzionate sulla base della porzione del Periodo di

Vesting già trascorsa, nello spirito di conservare convergenza fra gli interessi dei Beneficiari e gli interessi degli Azionisti e nel comune intento di creare valore sostenibile anche in considerazione degli interessi degli altri stakeholders.

Nel caso in cui il Periodo di Vesting sia accelerato a seguito di change of control o di delisting della Società, le Azioni Attribuite non saranno soggette a Lock-Up.

4.24 TABELLA

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'assegnazione delle Azioni e, di volta in volta aggiornata, nella fase di attuazione del Piano ai sensi dell'articolo 84-bis comma 5 lett. a) del Regolamento Emittenti.

STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DEL CDA DI PROPOSTA PER L'ASSEMBLEA

| Cognome e nome o categoria | Carica (da indicare soltanto per i soggetti riportati nominativamente) | 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 |
|---|--|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--|---|--------------------|
| Diego Galli | Direttore Generale | | | T.B.D. | T.B.D. | | | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategica | | 30 Aprile 2026 | Azioni ordinarie di INWIT S.p.A. | T.B.D. | T.B.D. | n.d. | n.d. | Triennale |
| Altri beneficiari | | | | T.B.D. | T.B.D. | | | |