

INWIT

A Digital Infrastructure Company

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

Dietro la tua connettività, c'è INWIT.





INWI



A Digital Infrastructure Company

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025**

RELAZIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 02 APRILE 2026



INDICE

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	6	SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025	29
PREMESSA	7	PREMESSA	30
INWIT	7	1. Pay-for-Performance	30
SOSTENIBILITÀ	9	2. Risultati del voto assembleare	31
PRINCIPALI RISULTATI DEL 2025	10	3. Attuazione della politica di remunerazione 2025	31
EXECUTIVE SUMMARY – LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI INWIT	10	1. Retribuzione Fissa	31
PAY MIX	12	2. Retribuzione variabile di Breve Termine	32
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2026	13	3. Retribuzione variabile di Lungo Termine	32
1. Governance del processo di remunerazione	14	4. Applicazione dei meccanismi ex post	33
2. Organi e soggetti coinvolti	14	5. Deroche applicate nel 2025 alla politica di remunerazione	33
3. Finalità e principi generali della politica	18	6. Glossario	50
4. Strategia, sostenibilità e remunerazione	19		
5. Principali caratteristiche della politica di remunerazione di INWIT	19		
6. La politica di remunerazione 2026	21		
Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi	21		
Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo	22		
7. Durata della politica di remunerazione	28		
8. Procedura di deroga alla politica di remunerazione	28		

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Gentili Azioniste e gentili Azionisti,

per la prima volta ho il piacere di introdurre, in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, la Relazione annuale sulla Politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui Compensi corrisposti nel 2025 di INWIT S.p.A. La Politica di remunerazione annuale, conforme ai principi della Direttiva UE 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2, è stata elaborata e sottoposta al Consiglio di Amministrazione, congiuntamente agli altri membri del Comitato, i Consiglieri Rosario Mazza e Francesco Valsecchi e con il supporto del Collegio Sindacale.

Il 2025 è stato un anno in cui la Società ha raggiunto risultati economico-finanziari soddisfacenti nonostante le numerose sfide presentate da un contesto di settore e macroeconomico instabile e complesso. Questo è stato possibile grazie alle persone di INWIT e alle loro competenze, ad un modello operativo consistente in grado di presidiare i rischi e ad una Politica di remunerazione capace di orientare gli sforzi al risultato a tutti i livelli organizzativi.

Con l'obiettivo di definire quindi anche per l'anno 2026 una Politica di remunerazione funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e in grado di coinvolgere le nostre persone, elemento fondamentale per realizzare con successo la creazione di valore, si è proceduto tenendo conto delle best practices di mercato, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2025, nonché degli esiti dei benchmark specifici relativi al trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica di Remunerazione 2026 conferma anche la costante attenzione di INWIT verso gli obiettivi ESG, con il continuo presidio degli stessi all'interno dei piani di incentivazione di breve e di lungo periodo attraverso parametri definiti dal Piano di Sostenibilità aziendale.

In particolare, con riferimento ai piani di lungo periodo, con la Politica 2026, INWIT sottopone all'approvazione dell'Assemblea anche il nuovo Piano LTI 2026 - 2030, che prosegue nell'adozione delle Performance Shares quale strumento in grado di promuovere un forte engagement verso il raggiungimento degli obiettivi di crescita definiti nel Piano Industriale.

Ringrazio voi Azioniste ed Azionisti per il sostegno e per l'attenzione che dedicherete alla lettura della nostra Relazione, confidando che il documento trasmetta in maniera efficace la struttura, la finalità e i principi generali della Politica di remunerazione di INWIT che, come parte integrante della strategia, si propone di orientare i comportamenti aziendali, in aderenza al modello di governance adottato dalla Società, verso il conseguimento degli obiettivi di Piano per generare valore sostenibile a beneficio di tutti i suoi stakeholder.



Paola Bonomo
Presidente del
Comitato Nomine
e Remunerazione

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (il “Decreto”), nel recepire la Direttiva UE 2017/828 – Shareholder Rights Directive 2, ha modificato l’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (TUF). La Consob nel dicembre 2020 ha quindi modificato il Regolamento adottato con n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”).

Ai sensi del citato art. 123-ter, INWIT S.p.A. sottopone al voto dei Soci la Relazione sulla Politica di remunerazione.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti nel 2025 (“la Relazione”) è suddivisa in due sezioni:

- ✓ Sezione I: sezione sottoposta al voto vincolante degli azionisti, la Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di seguito anche “la Politica”, che verrà adottata per il 2026 da INWIT S.p.A. (di seguito “INWIT” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, specificando, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica.
- ✓ Sezione II: sezione sottoposta al voto consultivo da parte degli Azionisti per ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2025, evidenziandone la coerenza con la Politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento.

Le due sezioni sono arricchite da schemi ed elementi grafici che offrono al mercato e agli investitori la possibilità di leggere le informazioni retributive contenute nella Relazione congiuntamente agli indirizzi strategici della Società, nella prospettiva di cogliere i principali driver che consentono alla Politica in materia di Remunerazione di INWIT di contribuire al perseguimento della creazione di valore a lungo termine di tutti i propri stakeholder.

La Relazione approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 02 aprile 2026 è stata redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data di predisposizione della Relazione.

1. Fastweb S.p.A e Vodafone Italia S.p.A, a partire dal 1° gennaio sono diventate un’unica realtà societaria Fastweb S.p.A.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per il giorno 30 aprile 2026.

INWIT

INWIT è una delle principali **Digital Infrastructure Company** in Italia, leader nelle infrastrutture passive per le telecomunicazioni mobili, ha forti competenze industriali e tecniche, un’ampia capacità di investimento e una solida struttura finanziaria. Con primari azionisti da tutto il mondo, è quotata nel **FTSE MIB**, il più significativo indice azionario della Borsa Italiana che comprende le prime 40 società per capitalizzazione e liquidità di Euronext Milan e di Euronext MIV Milan, e nello **STOXX® Europe 600**, composto da 600 delle aziende a maggior capitalizzazione di mercato in Europa.

La Società realizza e gestisce infrastrutture digitali e condivise che, in una logica neutral host, ospitano gli apparati radio dei clienti, in particolare i principali player del mercato delle telecomunicazioni mobili, FWA e IoT. L’attività di INWIT riveste dunque un ruolo essenziale per il funzionamento delle telecomunicazioni mobili e per lo sviluppo della digitalizzazione in Italia.

L’infrastruttura di INWIT è costituita da un ecosistema integrato di **Tower Infra** (torri, pali, tralicci, relativi impianti tecnologici, Gateway e Sensori IoT, e in alcuni casi, fibra e terreni), **Smart Infra** (antenne DAS, small cells, repeaters) e **Real Estate Infra** (Terreni e autoconsumo di energia rinnovabile).

La rete di Tower Infra di INWIT è composta da oltre 25 mila torri, distribuite capillarmente sul territorio nazionale, con una densità di una torre ogni 3 km. Complessivamente la rete ospita oltre 60 mila contratti di ospitalità (punti di presenza, o PoPs), per un tenancy ratio (numero medio ospiti per sito) di 2,38 ospiti per sito, la più alta in Italia e tra le più elevate in Europa.

La Smart Infra di INWIT completa ed estende la Tower Infra, fornendo copertura e capacità di rete con circa 12 mila remote units, DAS, Small Cells e Repeaters che offrono copertura a circa 800 location indoor e outdoor e oltre

1.000 km di tunnel stradali e autostradali.

La Real Estate Infra di INWIT ha la responsabilità di assicurare la gestione e la valorizzazione del patrimonio infrastrutturale dell’Azienda e il presidio end-to-end del ciclo di vita dei contratti di locazione e degli asset infrastrutturali.

Gli asset di INWIT sono aperti a tutti gli operatori di telecomunicazione e ad aziende e soggetti pubblici interessati a migliorare la connettività mobile in aree con elevata densità di utenti e specifiche necessità di copertura, come hub di trasporto, metropolitane, centri fieristici, ospedali, hotel, stadi, scuole e università. L’offerta integrata di INWIT abilita inoltre applicazioni digitali avanzate, dall’industria 5.0 alla Smart City, Smart Rural e Smart Transportation.

INWIT ricopre un ruolo sistemico primario nell’ecosistema digitale italiano e strategico per la sicurezza nazionale, operando in qualità di infrastruttura critica essenziale per la resilienza delle comunicazioni. In ragione della natura strategica degli asset gestiti, la Società è pienamente integrata nel framework normativo nazionale di sicurezza fisica e cibernetica. La rilevanza degli asset di INWIT è ulteriormente sancita dal regime dei poteri speciali dello Stato (D.L. 21/2012 e s.m.i.). Tale presidio normativo conferisce all’Esecutivo la facoltà di intervenire in caso di delibere, atti, operazioni degli organi di amministrazione di un’impresa che possano compromettere l’interesse pubblico alla sicurezza e all’integrità delle reti di comunicazione mobile.

INWIT è **leader di mercato in Italia** con oltre il 45% delle torri di telecomunicazione, patrimonio che trae origine dalla prima introduzione delle tecnologie mobili in Italia, con torri inizialmente sviluppate dai due principali operatori di mercato, TIM e Vodafone¹. Con un approccio fortemente integrato e profonde competenze industriali, INWIT continua ad investire per espandere e ottimizzare la propria rete, a servizio della domanda di dati in mobilità, delle esigenze di copertura e dalla transizione tecnologica in atto da 4G a 5G. Tutto ciò rende INWIT centrale nell’abilitazione delle tecnologie per le telecomunicazioni, contribuendo in modo significativo al superamento del digital divide e alla digitalizzazione del territorio.

LE PRINCIPALI TAPPE DELLA STORIA DI INWIT



SOSTENIBILITÀ

Il modello di business di INWIT è nativamente sostenibile, poiché, attraverso la condivisione dei propri asset, abilita uno sviluppo più efficiente lungo tutta la catena del valore. La torre è oggi un'infrastruttura digitale e condivisa, in grado di coniugare efficienza industriale, economica, sociale e ambientale. La condivisione delle infrastrutture, elemento chiave per la transizione digitale e lo sviluppo del 5G, consente, infatti, di ottimizzare gli investimenti degli operatori, riducendo al contempo l'impatto ambientale in termini di consumo di suolo, risorse ed emissioni di CO₂.

Dal 2020, INWIT ha avviato un percorso strutturato di integrazione della sostenibilità nella strategia industriale, con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder e contribuire allo sviluppo sociale ed economico dei territori in cui opera. Tale percorso ha preso forma a partire dalla governance, con l'istituzione del **Comitato Sostenibilità**.

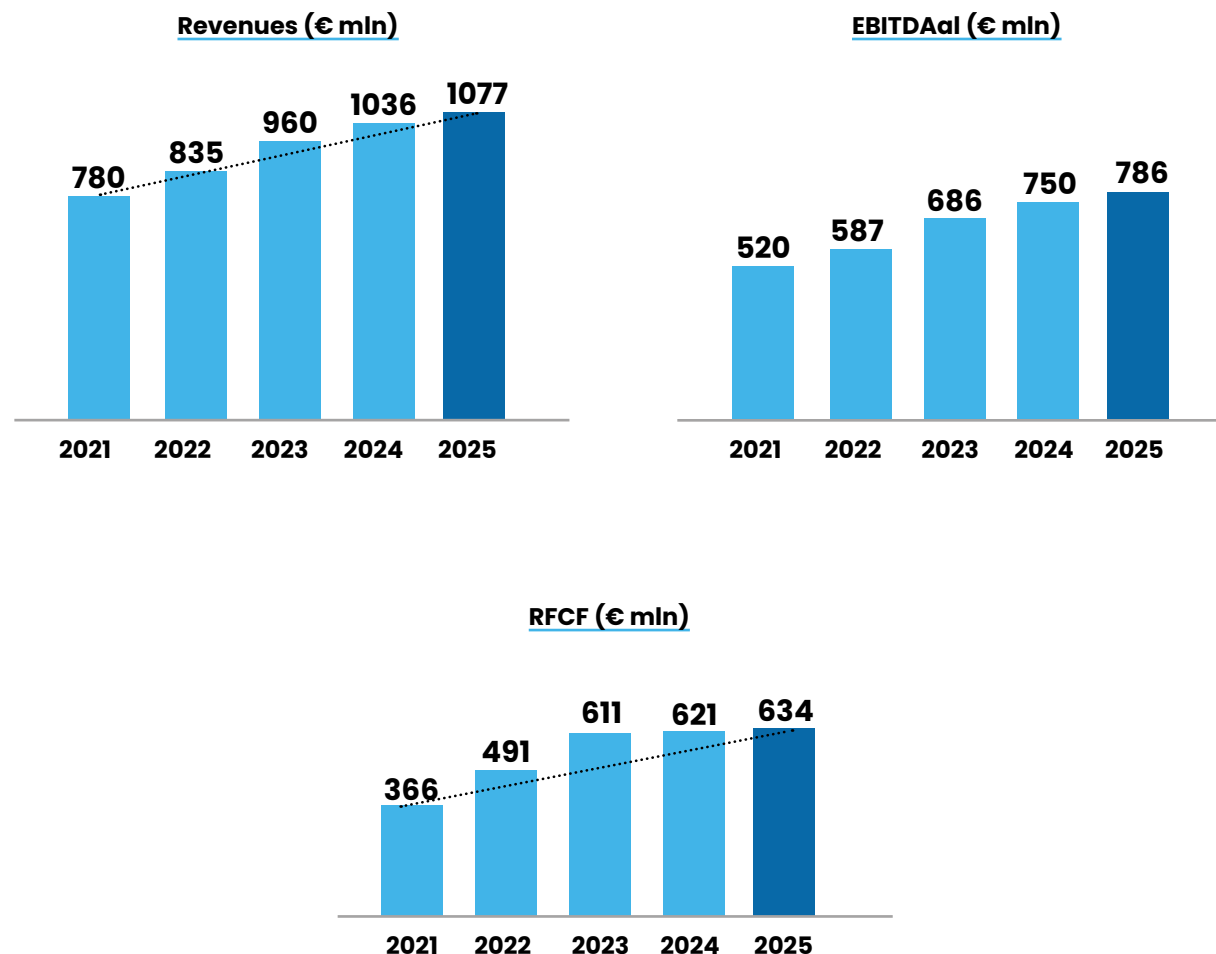
L'integrazione delle tematiche ESG nel framework procedurale aziendale è garantita dall'implementazione di sistemi di gestione afferenti ai temi di sostenibilità, quali il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Energia, oltre alla Parità di Genere e all'Anticorruzione. Attraverso questi sistemi, la Società indirizza i comportamenti delle persone di INWIT e, indirettamente, della catena del valore.

In linea con quanto previsto dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, definita nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU con i suoi 17 Sustainable Development Goals e i 169 target, dal 2020 INWIT si è dotata di un **Piano di Sostenibilità articolato sui tre pilastri Environment, Social e Governance**, integrati nella strategia aziendale. Per ciascun pilastro sono stati fissati obiettivi di medio-lungo termine e specifiche linee di azione. Il Piano di Sostenibilità è approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è parte integrante nel Piano Industriale.



PRINCIPALI RISULTATI DEL 2025

Nel corso del 2025 INWIT, grazie all'allineamento del disegno strategico e alla capacità di esecuzione del management e di tutta la squadra, ha nuovamente conseguito risultati in crescita in termini di volumi, marginalità e generazione di Recurring Free Cash Flow.



EXECUTIVE SUMMARY – LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI INWIT

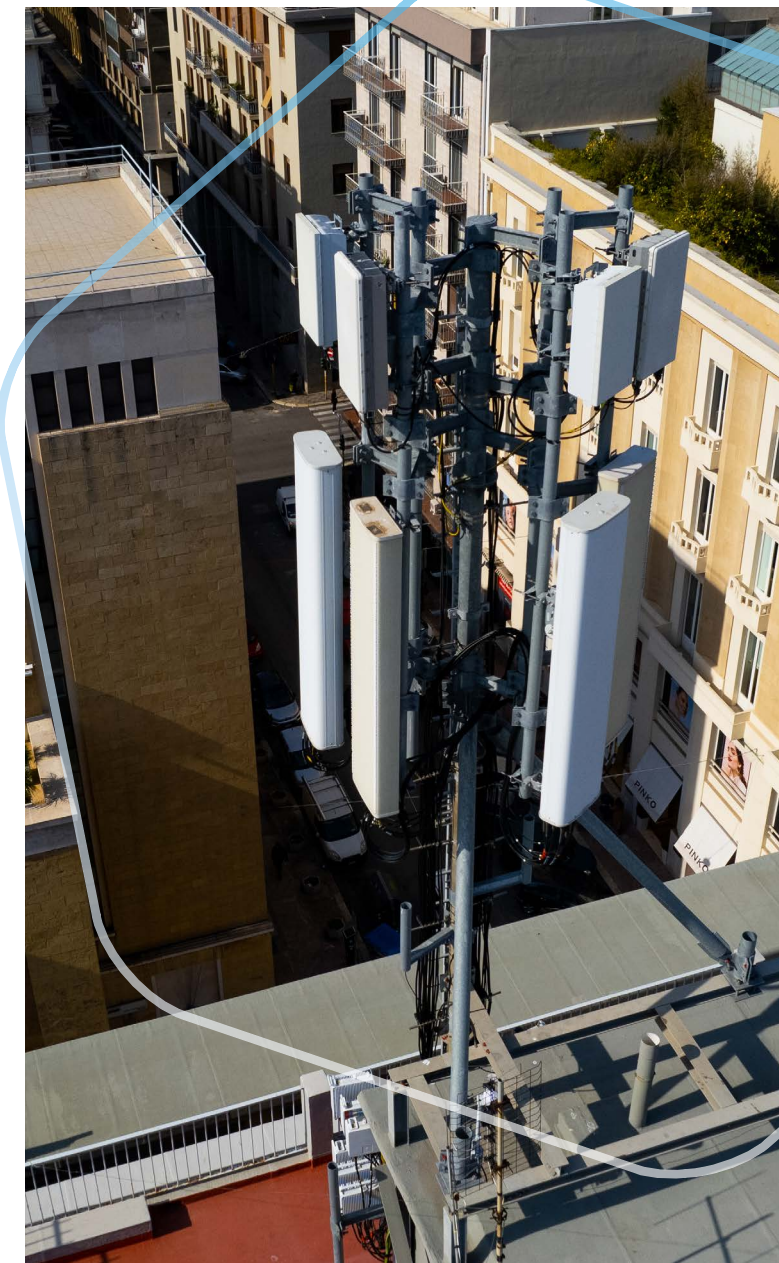
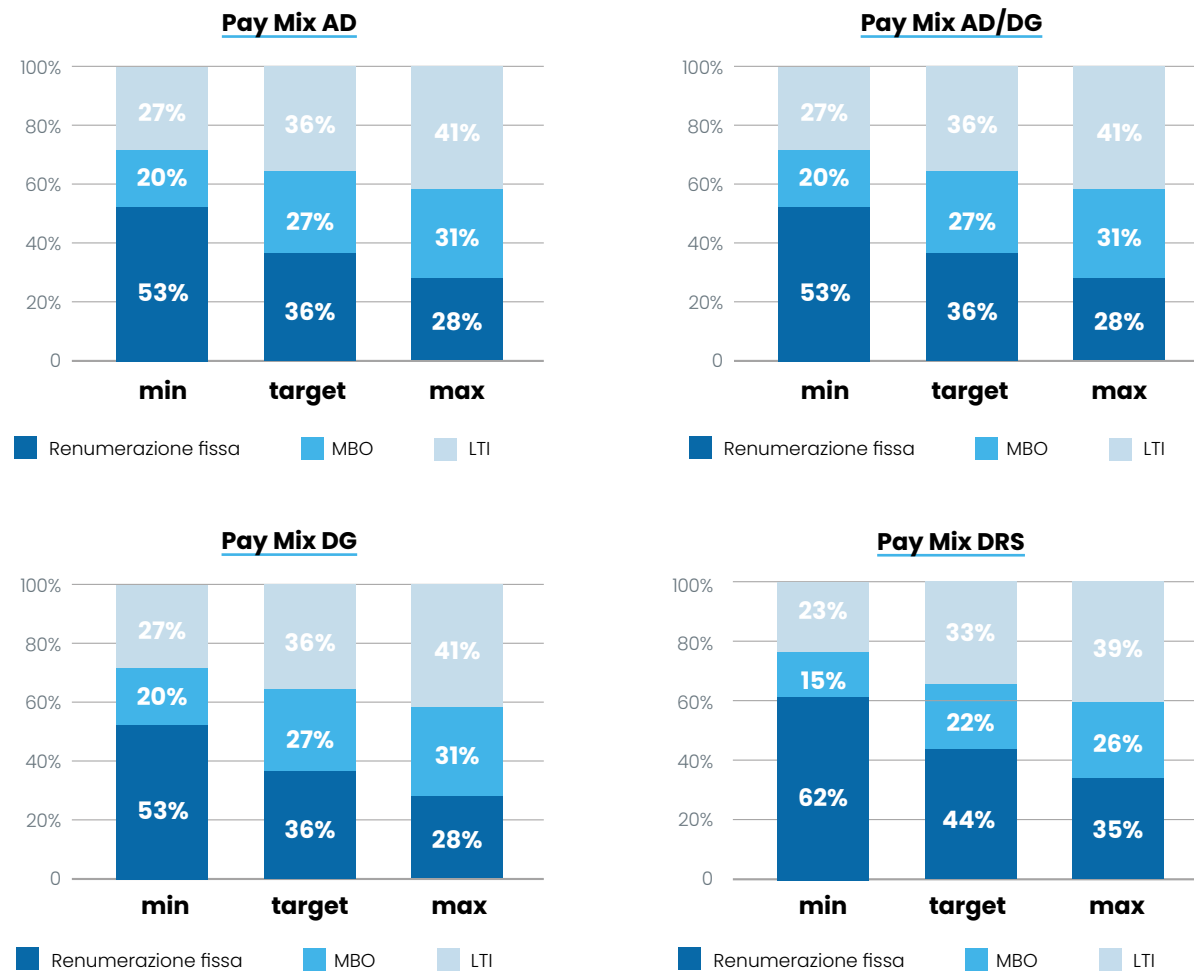
Ai fini della predisposizione della Politica in materia di remunerazione per il 2026, il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto conto: (i) delle raccomandazioni contenute nel Codice italiano di *Corporate Governance* vigente; (ii) delle *best practice* di mercato; (iii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2025 sulla Politica di remunerazione; (iv) degli esiti di specifiche analisi di *benchmark* relative al trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, predisposti dal consulente indipendente Mercer.

Si riporta di seguito una sintesi delle principali caratteristiche della Politica annuale per la remunerazione relativa all'esercizio 2026, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 02 aprile 2026, sulla base dell'istruttoria condotta dal Comitato Nomine e Remunerazione.

RUOLO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		BENEFICI NON MONETARI	SEVERANCE
		MBO	LTI Performance Shares		
PRESIDENTE	50.000€ (ex art.2389 comma 1) 200.000€ (ex art.2389 comma 3)	Non previsto	Non previsto	Polizza Directors & Officers	Non prevista
AMMINISTRATORE DELEGATO	50.000€ (ex art.2389 comma 1) up to 500.000€ (ex art.2389 comma 3)	75% (target) dei compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	100% (target) dei compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	Polizza Directors & Officers	Indennità per cessazione del rapporto di amministrazione: max 24 mensilità del compenso fisso
AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE	up to 70.000€ (ex art.2389 comma 1 e 3) 480.000€ (RAL)	75% (target) della RAL + compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	100% (target) della RAL + compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
DIRETTORE GENERALE	480.000€ (RAL)	75% (target) della RAL	100% (target) della RAL	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	<ul style="list-style-type: none"> • retribuzione coerente con la complessità del ruolo • confronto con il mercato esterno 	50% (target) della RAL	75% (target) della RAL	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media degli MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
OBIETTIVO	Valorizza le responsabilità, le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto al ruolo	Piano monetario che incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario, non finanziario e ESG	Piano azionario finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti. Strumento di retention del management e delle risorse critiche	Integrare gli elementi retributivi in una logica più ampia di welfare	<ul style="list-style-type: none"> • Tutelare la Società da eventuale rischio di controversia nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro • Tutelare il dipendente in caso di risarcimento danni
CRITERI, PARAMETRI E PESO	Viene determinata in relazione alle deleghe conferite e all'impatto del ruolo assegnato sui risultati aziendali, tenuto conto del posizionamento sul mercato	Parametri di performance uguali per AD/DG e Key Managers			
		<ul style="list-style-type: none"> • Ricavi – 20% • EBITDAal – 15% • Free Cash Flow to Equity – 20% • KPIs Operativi – 30% • KPIs ESG – 15% 	<ul style="list-style-type: none"> • Total Shareholder Return – 40% • Recurring Free Cash Flow – 40% • KPIs ESG – 20% 		
		Curva di pay-out 50% (soglia) / 150% (cap) È prevista l'applicazione della clausola claw-back			

PAY MIX

I grafici sottostanti riportano il bilanciamento delle componenti del pacchetto retributivo (remunerazione fissa ed incentivazione variabile di breve e di lungo periodo) per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i valori medi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), in caso di raggiungimento a target degli obiettivi di performance previsti dai piani di incentivazione definiti.



Il mix retributivo adottato dalla Società evidenzia un importante peso della componente variabile per tutti i ruoli manageriali che incidono maggiormente sui risultati aziendali, a sostegno del principio di *pay for performance*.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2026





1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di remunerazione di INWIT è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel vigente Codice di *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella versione del gennaio 2020.

INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Autodisciplina, successivamente modificati e in ultimo aggiornati il 16 giugno 2025. Ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società (consultabile sul sito internet www.inwit.it - sezione *Governance*), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, assunte nel rispetto della Politica di Remunerazione portata all'esame assembleare, sono considerate operazioni non rilevanti e come tali escluse dall'applicazione del Regolamento Consob n. 17221/2010. Nel caso di applicazione di deroghe alla Politica di remunerazione, INWIT prevede di sottoporre le relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione alla Procedura per le operazioni con parti correlate.

2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica per la remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge gli Organi di seguito indicati, che ne garantiscono la piena trasparenza ed allineamento alle normative vigenti.

▶ ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

▶ CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

▶ COMITATO NOMINE E RENUMERAZIONE

▶ COLLEGIO SINDACALE

▶ ESPERTI INDIPENDENTI

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

All'Assemblea degli Azionisti sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

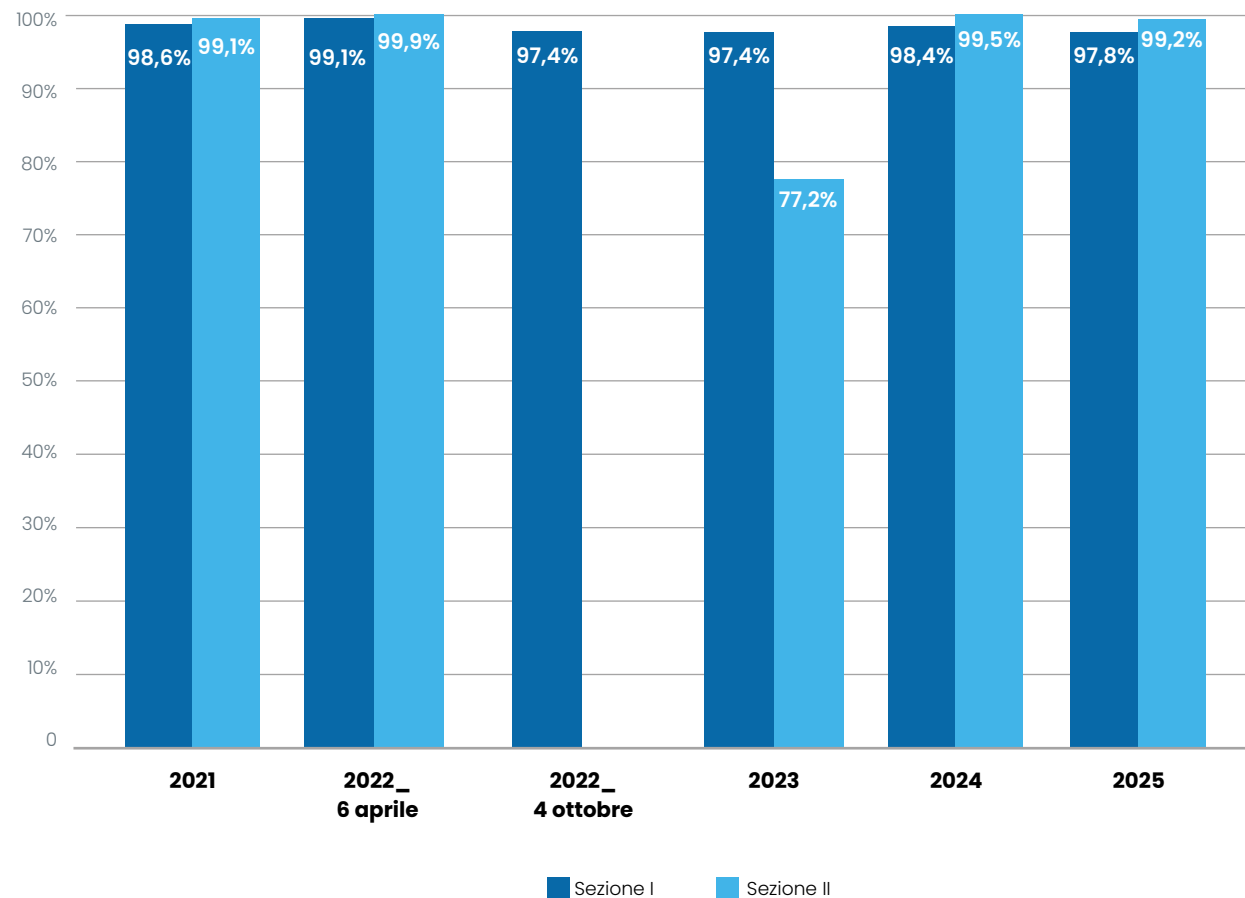
- ✓ si esprime annualmente, con voto vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, che definisce la politica di remunerazione per almeno l'anno successivo a quello di consuntivazione. Si esprime inoltre con voto non vincolante sulla seconda sezione;
- ✓ stabilisce il compenso annuo lordo del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad eccezione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche), dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale;
- ✓ delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si riportano per completezza il rendiconto delle votazioni registrate sulle Sezioni I e II nell'Assemblea del 15 aprile 2025 e il trend storico degli esiti delle medesime votazioni dal 2021 al 2025.

Voti favorevoli

Numero di azioni		Sezione I
favorevoli	833.396.454	97,80%
contrari	18.627.519	2,18%
astenuti	76.803	0,01%
non votanti	44.000	0,01%
Totale	852.144.776	

Numero di azioni		Sezione II
favorevoli	845.158.266	99,18%
contrari	2.211.552	0,25%
astenuti	4.730.958	0,56%
non votanti	44.000	0,01%
Totale	852.144.776	



NOTA: Le percentuali di azioni favorevoli sono state calcolate sul totale delle azioni rappresentate in Assemblea.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 15 aprile 2025. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 17 aprile 2025, ha conferito la carica di Presidente a Oscar Cicchetti e la carica di Vice Presidente a Paola Bonomo. In data 31 agosto 2025 ha rassegnato le dimissioni il consigliere non esecutivo Christian Hillabrant e in sua sostituzione è stato nominato per cooptazione, in data 22 settembre 2025, Paolo Favaro, consigliere non esecutivo e indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da 13 componenti, dei quali 10 in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998. Di questi, 9 sono in possesso anche dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance. La composizione rispetta le disposizioni vigenti relative al gender mix e di competenze, attraverso le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace operato.

Il Consiglio:

- ✓ approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione;
- ✓ delibera sulla suddivisione del compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ove la stessa non abbia assunto decisioni in merito, sulla base delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazione;
- ✓ determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- ✓ definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- ✓ formula proposte all'Assemblea sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2025 ha nominato, quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, i Consiglieri indipendenti Paola Bonomo (Presidente) e Francesco Valsecchi e il Consigliere non esecutivo Rosario Mazza.

Alle riunioni del Comitato è sempre invitato il Collegio Sindacale, che partecipa con il Presidente del Collegio ovvero, in caso di impossibilità di quest'ultimo, con un altro Sindaco da questi designato.

Le tematiche trattate in Comitato sono oggetto di informativa verso il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività.

In merito alle tematiche di remunerazione, il Comitato:

- ✓ propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio di Amministrazione;
- ✓ propone al Consiglio di Amministrazione la Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- ✓ valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- ✓ presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- ✓ monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Di seguito sono riepilogate le principali attività realizzate dal Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization e, per alcune tematiche specifiche, dell'advisor indipendente Mercer.

Nel corso del 2025, il Comitato si è riunito 11 volte. La durata media delle riunioni è stata di circa un'ora e ventiquattro minuti e la percentuale di partecipazione alle riunioni è stata del 100%.

GENNAIO – APRILE (PRE ASSEMBLEA 2025)

- Valutazione e consuntivazione degli obiettivi MBO 2024 del Direttore Generale, dell'Internal Audit Director e dei Key managers
- Consuntivazione Piano LTI 2020-2024 – 3° ciclo 2022-2024
- Autovalutazione del Board 2024
- Definizione della Politica di remunerazione 2025 e nell'ambito di questa:
 - Valutazione ed esame degli obiettivi MBO 2025 del Direttore Generale, dell'Internal Audit Director e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
 - Valutazione ed esame Piano LTI 2023-2027 – 3° ciclo (2025-2027)
- Esame della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024
- Proposta emolumenti al Consiglio di Amministrazione da nominare per il triennio 2025/2027 e del Presidente
- Esame della Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance
- Accertamento dei requisiti di indipendenza dei Consiglieri

APRILE – DICEMBRE (POST ASSEMBLEA 2025)

- Proposta ripartizione emolumenti deliberati dall'Assemblea del 15 aprile 2025 ai sensi dell'art. 2389, primo comma, del codice civile e della remunerazione del Presidente ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e del Direttore Generale
- Analisi dei trend post stagione assembleare
- Analisi ed aggiornamento del Peer Group per AD/DG
- Aggiornamento Principi di Autodisciplina e Regolamento del Comitato
- Validazione del piano di deployment del terzo ciclo (2025-2027) del piano LTI 2023-2027 ed assegnazione delle performance shares
- Piani di successione: aggiornamento delle Tavole di rimpiazzo del management
- Autovalutazione del Board 2025
- Avvio is della Politica di remunerazione 2026
- Monitoraggio dei piani di incentivazione variabile in corso
- Esame della Direttiva Europea sulla Pay Transparency

A partire dall'anno 2025, inoltre, sono stati svolti alcuni Comitati congiunti (1 nel 2025 e 3 nel 2026), tra Comitato Nomine e Remunerazione, Comitato Sostenibilità e Comitato Controllo e Rischi, in base alle tematiche da trattare. Tali sedute interfunzionali hanno permesso di esaminare con profondità gli aspetti di competenza trasversale e di predisporre con efficacia i piani volti a sostenerne l'implementazione.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 4 volte (in data 27 gennaio, 12 febbraio, 6 marzo e 27 marzo), anche nella modalità congiunta sopra descritta, per svolgere l'istruttoria, principalmente, sulle seguenti tematiche:

- ✓ Consuntivazione dei risultati MBO 2025 del Direttore Generale, del Direttore Internal Audit e dei Key Managers;
- ✓ Consuntivazione dei risultati del Piano LTI 2023-2027 – primo ciclo 2023-2025;
- ✓ Definizione della Politica di Remunerazione 2026;
- ✓ Nuovo Piano LTI 2026-2030 che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella seduta in cui verrà approvata la presente Relazione;
- ✓ Assegnazione obiettivi MBO 2026 del Direttore Generale, del Direttore Internal Audit e dei Key Managers;
- ✓ Assegnazione obiettivi del nuovo Piano LTI 2026-2030 – primo ciclo 2026-2028.

Le attività del Comitato Nomine e Remunerazione si sono svolte in conformità al Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione e le riunioni sono state regolarmente verbalizzate. Il Comitato si è avvalso del supporto del Direttore Generale, della Direzione Human Resources & Organization, del CFO e della Direzione Affari Legali e Societari ed ha mantenuto costanti flussi informativi in merito ai contenuti delle riunioni verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, relazionando altresì periodicamente tutto il Consiglio.

COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23 aprile 2024 ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di 3 esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

Il Collegio è composto da: Stefano Sarubbi (Presidente) e dai Sindaci effettivi Giuliano Foglia e Annalisa Raffaella Donesana. I Sindaci supplenti sono Matteo Carfagnini e Annalisa Firmani.

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche. Ai sensi dei Principi di Autodisciplina della Società si esprime altresì sui compensi dei Responsabili delle funzioni di controllo e vigila sulla corretta attuazione delle regole di autodisciplina in materia di deliberazioni sui compensi e su altri benefici.

ESPERTI INDIPENDENTI E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

Nell'ambito delle competenze e delle responsabilità assegnate, la Direzione Human Resources & Organization recepisce gli orientamenti espressi dal Comitato Nomine e Remunerazione e su questa base elabora le proposte sottoposte al Comitato nel corso dell'istruttoria sulla Politica di remunerazione.

La Direzione Administration, Finance & Control contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari e non finanziari sottostanti i sistemi d'incentivazione di breve e di lungo termine e ne verifica la relativa sostenibilità e allineamento con il Budget ed il Piano Industriale approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per la definizione degli obiettivi di natura non finanziaria (ESG) presenti nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine è coinvolto il Comitato Sostenibilità della Società.

Nel predisporre la Politica per l'esercizio 2026, INWIT si è avvalsa, infine, del supporto della Società di consulenza indipendente Mercer. In particolare, quest'ultima ha sottoposto al Comitato Nomine e Remunerazione analisi di benchmark specifiche relative al trattamento retributivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alla luce degli esiti dei benchmark è stata elaborata la Politica di remunerazione per il 2026.

3. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

La Politica di remunerazione 2026 è definita in coerenza con la strategia aziendale, con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. La Politica contribuisce al perseguimento degli interessi di medio-lungo termine e del successo sostenibile della Società.

In particolare, la Politica di remunerazione di INWIT intende:

- ✓ perseguire e garantire la **crescita sostenibile** dell'organizzazione nel medio-lungo termine, in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico Industriale della Società, ivi inclusa la strategia ESG, che ne costituisce parte integrante;
- ✓ **attrarre, trattenere e motivare** persone di elevato profilo professionale e manageriale che costituiscono un fattore determinante per sostenere il processo di innovazione e sviluppo della Società;
- ✓ sviluppare una cultura di riconoscimento del **merito** e **dell'inclusione**, attraverso sistemi retributivi strettamente collegati alle performance profuse e basati su approcci strutturati volti a garantire l'equità e la valorizzazione di ogni forma di diversità.

La Politica di remunerazione è fondata sui **seguenti principi** che guidano i programmi retributivi e le azioni conseguenti:

- ◆ **Valori e strategia**
- ◆ **Pay for Performance**
- ◆ **Competitività ed Equità**
- ◆ **Trasparenza e comunicazione**

- ✓ **Valori e strategia** - promuovere l'allineamento tra gli obiettivi del *management*, la creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo termine e i valori su cui si fonda l'azienda;
- ✓ **Pay for performance** - creare un collegamento diretto con la *performance*, premiando il contributo delle persone al conseguimento di risultati di *business* sostenibili nel tempo, secondo un approccio meritocratico che premia in misura maggiore i migliori risultati;
- ✓ **Competitività ed Equità** - assicurare che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia competitivo rispetto alle migliori prassi di mercato, attraverso analisi di posizionamento e *benchmark* retributivi realizzati con il supporto di *advisor* specializzati, ed equo in proporzione alle responsabilità assegnate, definito senza discriminazioni;
- ✓ **Trasparenza e comunicazione** - comunicare i criteri di remunerazione in modo chiaro e trasparente.

4. STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

I sistemi retributivi di INWIT sono definiti in stretta correlazione con il Piano Industriale e il Piano di Sostenibilità, in modo da indirizzare i comportamenti e l'operato del management verso il raggiungimento degli obiettivi di performance complessiva della Società, in coerenza con le aspettative degli Azionisti e degli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Nello specifico, la Politica di remunerazione 2026 agisce attraverso:

- ✓ una remunerazione fissa volta a remunerare adeguatamente e a trattenere le persone in possesso delle competenze e della professionalità necessaria. La remunerazione fissa viene commisurata alle responsabilità e complessità gestite dagli individui sulla base del ruolo ricoperto, è allineata alle best practice retributive di mercato ed è basata su principi di equità e inclusione;
- ✓ un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile di breve e di lungo termine, coerente con il perseguimento degli obiettivi declinati nei documenti programmatici della Società. In particolare, i sistemi di retribuzione variabile sono basati sul concetto del *pay for performance* e prevedono l'assegnazione di obiettivi predeterminati e misurabili, definiti in modo da garantire il giusto equilibrio tra orizzonte temporale di breve e lungo periodo e tra performance economico-finanziarie, sviluppo sostenibile del business e performance operative;
- ✓ piani di incentivazione annuali basati su obiettivi economico-finanziari, obiettivi operativi di incremento delle nuove ospitalità e delle transazioni Real Estate ed obiettivi ESG legati al Piano di Sostenibilità aziendale;
- ✓ piani di incentivazione di lungo periodo azionari volti a favorire l'allineamento degli interessi del management alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli stakeholder, con periodi di maturazione non inferiori a 3 anni e con clausole di lock-up;
- ✓ clausole di clawback, nei casi di errore, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali.

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI INWIT

Le finalità e i principi della Politica trovano declinazione negli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato di seguito:





COMPONENTE FISSA

La remunerazione fissa è determinata in coerenza al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate, tenendo conto dell'esperienza, delle competenze, del contributo richiesto e del confronto con le remunerazioni che il mercato di riferimento esprime per il ruolo stesso e può essere adeguata nel tempo nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di remunerazione.

Per gli Amministratori non esecutivi e i componenti del Collegio Sindacale la remunerazione è limitata alla sola componente fissa, in linea con gli orientamenti del Codice di Corporate Governance e non è prevista alcuna forma di compenso variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance.

COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata attraverso piani di incentivazione di breve termine (MBO) e di lungo termine (LTI). Questi Piani, nel rispetto dei processi approvativi dell'Assemblea degli Azionisti, sono associati ad obiettivi predeterminati e misurabili, collegati al raggiungimento di risultati economici, operativi, finanziari e non finanziari, coerenti con il budget, con il *midpoint* di *guidance* comunicato ai mercati, con il piano strategico e con gli interessi degli Azionisti.

In particolare:

Le principali caratteristiche del piano di retribuzione variabile annuale (MBO) sono:

- ✓ una scorecard unica per l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e i Key Managers, con l'obiettivo di focalizzare gli sforzi del management sugli obiettivi strategici aziendali;
- ✓ obiettivi economico-finanziari ed operativi allineati al Budget e obiettivi ESG in linea con il Piano di Sostenibilità.

Le principali caratteristiche del piano di retribuzione variabile di lungo termine (LTI) sono:

- ✓ il Piano LTI 2026 – 2030 (che verrà sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti nella seduta in cui verrà approvata la presente Relazione) si basa su un meccanismo di performance shares *rolling* con tre cicli triennali che prevedono l'attribuzione di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (Periodo di Vesting);
- ✓ una consistente incidenza della componente di retribuzione variabile di lungo termine sulla retribuzione complessiva;
- ✓ obiettivi economico-finanziari allineati ai Piani strategici aziendali e obiettivi ESG allineati al Piano di Sostenibilità.

BENEFIT

I benefit rappresentano un elemento integrativo del pacchetto complessivo. Si differenziano sulla base della categoria di destinatari e della tipologia di ruolo, sono allineati alle prassi di mercato e sono coerenti con la normativa e con le disposizioni contrattuali collettive vigenti.

SEVERANCE

Definita al fine di tutelare la Società da eventuale rischio di controversia nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro e tutelare il dipendente in caso di risarcimento danni, comunque nel rispetto del CCNL applicabile.

CLAW-BACK

Regole di Claw-back presenti nei Regolamenti dei Piani di retribuzione variabile di breve e lungo periodo.

6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

Di seguito viene rappresentata la Politica, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti, destinatari della Politica in materia di remunerazione:

- ✓ Presidente;
- ✓ Amministratori non esecutivi;
- ✓ Componenti dell'Organo di Controllo;
- ✓ Amministratori investiti di particolari cariche, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di INWIT è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e con il Codice di Corporate Governance. Il compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2025, chiamata altresì a deliberare sul rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Il compenso complessivo annuo lordo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c., comprensivo degli emolumenti per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari, è stato definito in massimi 1.100.000 euro.

Gli emolumenti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i comitati endo-consiliari ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c. sono stati definiti in linea con le risultanze del benchmark retributivo specifico condotto dall'advisor indipendente Mercer e sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2025:

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	COMPENSI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Emolumento per i Membri pari a: 50.000 € annui lordi
COMITATO CONTROLLO E RISCHI	Emolumento per il Presidente pari a: 30.000 € annui lordi Emolumento per i Membri pari a: 25.000 € annui lordi
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	Emolumento per il Presidente pari a: 25.000 € annui lordi Emolumento per i Membri pari a: 20.000 € annui lordi
COMITATO PARTI CORRELATE	Emolumento per il Presidente pari a: 25.000 € annui lordi Emolumento per i Membri pari a: 20.000 € annui lordi
COMITATO SOSTENIBILITÀ	Emolumento per il Presidente pari a: 25.000 € annui lordi Emolumento per i Membri pari a: 20.000 € annui lordi
COMITATO STRATEGIE	Nessun compenso
LEAD INDEPENDENT DIRECTOR	Emolumento per il Consigliere pari a: 5.000 € annui lordi

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato per il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** un compenso annuo lordo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma c.c., pari a 200.000 euro, in aggiunta al compenso annuo lordo di 50.000 euro quale membro del C.d.A. ai sensi dell'art. 2389 1° comma c.c.

PRESIDENTE	COMPENSI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Emolumento ex art. 2389, comma 1 pari a: 50.000 € annui lordi; Emolumento ex art. 2389, comma 3 pari a: 200.000 € annui lordi.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non prevede una componente variabile e pertanto non è correlata ai risultati economico-finanziari della Società.

Agli Amministratori non esecutivi viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le esigenze legate all'espletamento della carica (e.g. titoli di viaggio e alloggio) e sono destinatari di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*. Non sussistono invece accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con INWIT.

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Il Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2023 ha nominato l'**Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e determinato il compenso annuo lordo pari a euro 25.000 per il Presidente e pari a euro 20.000 per il componente esterno; non è previsto alcun compenso aggiuntivo per il componente interno, nella persona dell'Internal Audit Director.

L'attuale mandato è in scadenza il 22 maggio 2026. Per quanto riguarda gli emolumenti, sarà il Consiglio di Amministrazione a determinarli in sede di nuova nomina.

Il **Collegio Sindacale** è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2024 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2026. Il compenso annuo lordo è pari a euro 88.000 per il Presidente e a euro 60.000 per i Sindaci.

ORGANI DI CONTROLLO	COMPENSI
COLLEGIO SINDACALE	Presidente: 88.000 € annui lordi Sindaco effettivo: 60.000 € annui lordi
ORGANISMO DI VIGILANZA	Presidente: 25.000 € annui lordi Componente: 20.000 € annui lordi Componente interno: 0 €

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione fissa e variabile del Direttore Generale, Diego Galli, che ricopre tale carica dal 7 ottobre 2022, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2025, in coerenza con la Remuneration policy approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2025.

RUOLO ORGANIZZATIVO

DRS

DIRETTORE GENERALE	Diego Galli
DIRETTORE ADMINISTRATION, FINANCE AND CONTROL	Emilia Trudu
DIRETTORE COMMERCIALE	Lucio Golinelli
DIRETTORE TECHNOLOGY & OPERATIONS	Andrea Mondo

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono, alla data della redazione della presente Relazione, oltre al Direttore Generale, Emilia Trudu Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e CFO, Lucio Golinelli Direttore Commerciale (CCO) e Andrea Mondo, Direttore Technology & Operations (CTO). Entro il mese di aprile 2026, con l'aggiornamento del modello organizzativo aziendale, Andrea Mondo rivestirà il ruolo di Chief BU Tower Telco infra, a presidio di tutto il perimetro delle towers e dei clienti anchors e Lucio Golinelli rivestirà il ruolo di Chief BU Smart Infra, a presidio del business Smart Infra (antenne DAS, small cells, repeaters, etc).

Al fine di assicurare il costante allineamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con le pratiche di mercato di società confrontabili con INWIT, nel corso del 2025 la Società ha richiesto il supporto di un advisor esperto per la realizzazione di un benchmark retributivo specifico.

In particolare, le analisi sono state sviluppate avendo a riferimento 2 differenti tipologie di *panel*:

- ✓ Peer Group specifico per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, composto da 12 Società quotate ritenute significative per INWIT, in base a criteri ed indicatori qualitativi (es. *business proximity*) e indicatori quantitativi (es. *market cap*, ricavi, numero dipendenti). Il Benchmark è stato realizzato prendendo in considerazione: Acea, A2A, Erg, Italgas, Prysmian, Snam, Terna, Segro, Railway, Iren, Enav, Cellnex;
- ✓ Panel di aziende per i Key Managers, composto da circa 40 Società, selezionate in base all'affinità del settore di attività (quotate e non quotate) e che includono la quasi totalità di quelle utilizzate per il Peer Group del Vertice.

Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato. Sono di seguito esposti i riferimenti retributivi nell'ipotesi di nomina.

Retribuzione fissa

Viene definita in coerenza con la complessità del ruolo affidato al *Manager*. A tal fine INWIT applica un sistema di valutazione delle posizioni organizzative che permette un costante confronto tra la retribuzione del management e le prassi del mercato esterno di riferimento.

Amministratore Delegato

Il compenso fisso stabilito per il ruolo di Amministratore Delegato è composto da:

- ✓ compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA, stabilito in un importo pari a euro 50.000 lordi annui;
- ✓ compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabilito in un importo fino a euro 500.000 lordi annui;

Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

La remunerazione fissa per il ruolo di Amministratore Delegato/Direttore Generale è composta da:

- ✓ compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA e compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabiliti in un importo complessivo massimo fino a euro 70.000 lordi annui;
- ✓ retribuzione annua lorda (RAL) per il ruolo di Direttore Generale pari a euro 480.000 annui lordi, quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente.

Direttore Generale

La retribuzione fissa del Direttore Generale, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2025, è pari a euro 480.000 annui lordi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene definita in funzione della complessità del ruolo, del livello di responsabilità assegnato, dell'esperienza e dell'importanza strategica della risorsa. Inoltre, viene determinata tenendo in considerazione le evidenze emerse dalle analisi di *benchmarking* retributivo per posizioni di analoga complessità.

Con cadenza annuale INWIT valuta, con il supporto della Direzione HRO e sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, la consistenza della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto agli standard del mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica di remunerazione e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua.

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere pertanto adeguata periodicamente, ferma restando la selettività degli interventi, riservati ai titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con un posizionamento retributivo non competitivo rispetto ai riferimenti di mercato compresi tra mediana e terzo quartile.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

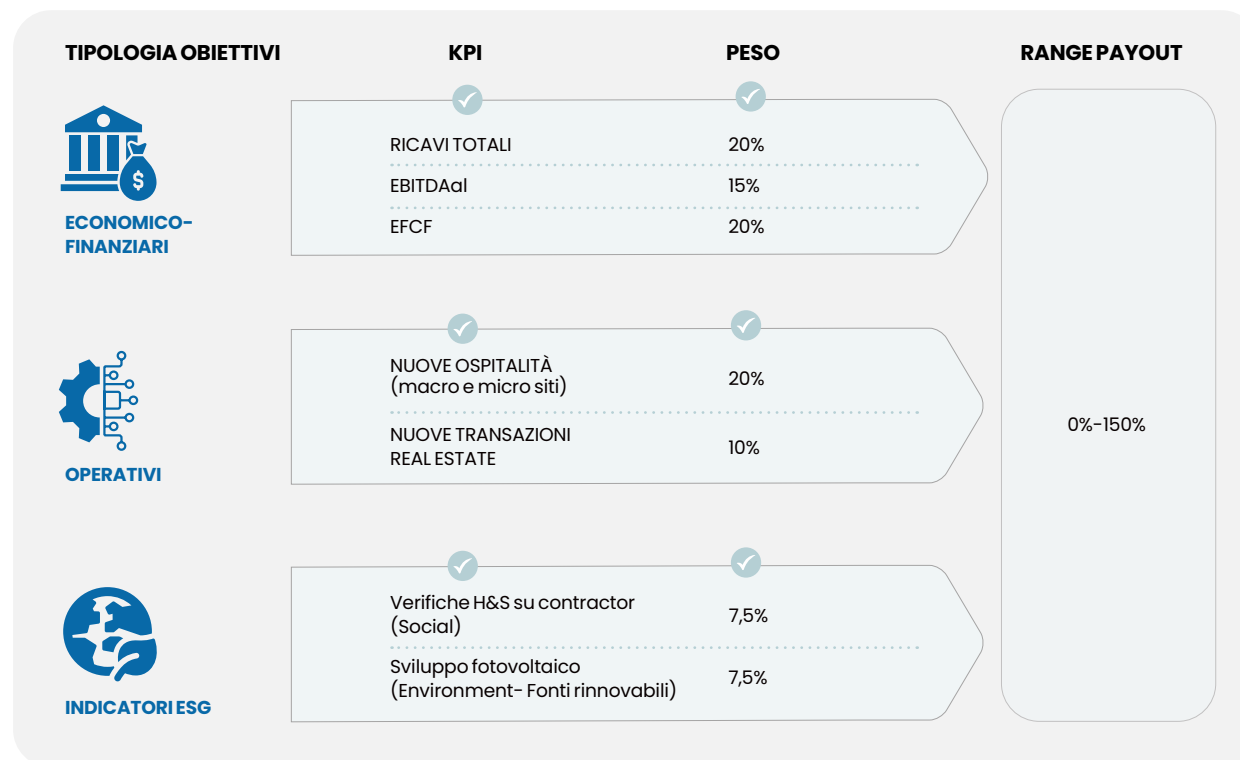
Il *Management by Objectives* (MBO) rappresenta lo strumento di incentivazione variabile di breve termine finalizzato a sostenere il conseguimento degli obiettivi annuali della Società attraverso l'attribuzione di obiettivi sfidanti allineati al Budget approvato per l'esercizio in corso, nel contesto del più ampio Piano Industriale della Società.

Il premio *target*, riconosciuto al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa – o dei compensi fissi, definito in relazione alla complessità del ruolo ricoperto e all'allineamento con i dati retributivi osservati nel mercato esterno.

Gli obiettivi sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi, hanno una scala di raggiungimento con il livello target di norma pari al valore di Budget approvato, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile, coerente in funzione dello specifico obiettivo.

La *score card* definita per l'MBO 2026 mantiene una sostanziale continuità con il Piano precedente, presentando obiettivi condivisi tra Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Key Managers, con lo scopo di consolidare lo spirito di squadra rispetto all'*effort* richiesto dallo sviluppo di business e sottolineare l'allineamento tra la creazione di valore sostenibile e la remunerazione del management.

Di seguito si illustra il Piano MBO 2026 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con i relativi obiettivi, pesi percentuali, range di raggiungimento degli obiettivi e range di payout.



Nello specifico:

- ✓ **RICAVI TOTALI** - misura il valore dei Ricavi 2026 previsti dal Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -2% (valore minimo) e +1% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica;
- ✓ **EBITDAal** - misura il margine operativo lordo al netto dei costi di locazione in coerenza con gli obiettivi di Budget. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -2% (valore minimo) e +1% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica;
- ✓ **FREE CASH FLOW TO EQUITY (EFCF)** - calcolato come *Free Cash Flow* to Equity al netto dei costi o proventi finanziari e delle tasse rappresenta l'effettivo flusso di cassa generato, tenuti in considerazione gli investimenti in capitale circolante e gli investimenti necessari all'operatività e al mantenimento e allo sviluppo delle attività nel lungo periodo (flusso di cassa disponibile per gli azionisti e i finanziatori). Il valore target è coerente con gli obiettivi del Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -10% (valore minimo) e +7% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica;

- ✓ **NUOVE OSPITALITÀ CONTRATTUALIZZATE** - KPI di natura operativa, misura il numero delle nuove ospitalità contrattualizzate sia sui macro siti che sui DAS (Distributed Antenna System). Il valore target è in linea con gli obiettivi del Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -20% (valore minimo) e +15% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica;
- ✓ **NUOVE TRANSAZIONI REAL ESTATE** - KPI di natura operativa, misura il numero delle nuove transazioni di acquisto terreni / DDS e rinegoziazioni a ribasso nell'anno. Il valore target è in linea con gli obiettivi del Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -20% (valore minimo) e +15% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica;
- ✓ **INDICATORI ESG** - KPI composto da due obiettivi di pari peso. Il primo legato ai temi di Health & Safety con focus sulla filiera, andando a misurare audit indipendenti sui cantieri volti a verificare il mantenimento dei necessari livelli di sicurezza; il secondo legato allo sviluppo di fonti rinnovabili ed in particolare alla capacità di INWIT di realizzare impianti fotovoltaici per l'autoconsumo diffuso. I KPI dell'obiettivo ESG sono coerenti con i target previsti nel Piano di Sostenibilità aziendale integrato con il Business Plan. Il range di raggiungimento dell'obiettivo tra il valore minimo e il valore massimo varia in base al KPI. Relativamente alle Verifiche H&S il valore minimo sarà pari al -4% rispetto al target, mentre per raggiungere il massimo si terrà a riferimento anche la gestione e al controllo degli appaltatori, in termini di verifica dell'operato dei professionisti e gestione dei cantieri. Relativamente al KPI Sviluppo fonti rinnovabili, il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -15% (valore minimo) e +15% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare simmetrica.

Il premio maturato verrà calcolato sulla base del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo e riconosciuto in forma monetaria e in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2026 da parte dell'Assemblea dei Soci.

La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, target e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- ✓ al di sotto del livello minimo non si matura alcun premio;
- ✓ in corrispondenza del livello minimo si matura il 50% del premio target;
- ✓ in corrispondenza del livello target si matura il 100% del premio (*premio target*);
- ✓ in corrispondenza del livello massimo si matura il 150% del premio target (*cap*);

I livelli intermedi di raggiungimento vengono valorizzati con interpolazione lineare.

Nei casi di performance oltre il livello massimo, è previsto un *cap* al *pay-out* pari al 150% del premio target.

Le scorecard dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono definite dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previa informativa al Comitato Nomine e Remunerazione.

Amministratore Delegato

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 75% dei compensi fissi (compenso ex art. 2389 c.1 e c.3 c.c.). Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 75% dei compensi fissi (compenso ex art. 2389 c.1 e c.3 c.c.) e della retribuzione fissa annua lorda.

Direttore Generale

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 75% della retribuzione fissa annua lorda.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda.

Oltre ai destinatari sopra descritti, sono incentivati tramite remunerazione variabile di breve termine altri 50 dipendenti circa di INWIT.

Remunerazione variabile a lungo termine

Nel corso del 2025 e dei primi mesi del 2026 è stato elaborato, con il supporto dell'*advisor* indipendente Mercer, esperto in materia di *Executive Compensation*, il nuovo Piano di incentivazione di lungo periodo ("il Piano LTI") approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2026, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione. Il Piano di incentivazione di lungo termine è sottoposto all'approvazione definitiva dell'Assemblea dei Soci che si riunirà in unica convocazione il 30 aprile 2026.

Il Piano LTI è stato disegnato tenendo in considerazione gli orientamenti del Codice di *Corporate Governance*, le raccomandazioni dei *proxy advisor* e le *best practice* del mercato che INWIT ha propedeuticamente analizzato con il supporto del consulente esperto in materia.

Il nuovo Piano LTI presenta una continuità rispetto ai piani di lungo termine adottati in precedenza da INWIT e persegue le seguenti finalità:

- ✓ 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 per il prossimo triennio, ivi inclusi obiettivi di sostenibilità (ESG);
- ✓ aumentare, nella 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.

Il numero di *Performance Shares* (target) attribuito al momento dell'assegnazione di ciascun ciclo di performance del Piano corrisponde ad una percentuale della remunerazione fissa – o dei compensi fissi, espressa in numero di Azioni al valore normale del titolo alla data di assegnazione e risultante dalla Lettera di Assegnazione individuale.

Il Piano prevede tre assegnazioni annuali (tre cicli, il cui lancio è previsto annualmente) con riferimento al periodo 2026-2030.

ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING
2026 (ciclo 1)	2026 – 2028
2027 (ciclo 2)	2027 – 2029
2028 (ciclo 3)	2028 – 2030

Come disciplinato all'interno del Documento Informativo, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2026, in caso di operazioni straordinarie, quali, in via esemplificativa e non esaustiva, modifiche dell'assetto societario (es. *change of control* o delisting) o operazioni sul capitale della Società o operazioni di fusione o scissione, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di apportare, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI, nei limiti consentiti dalle determinazioni assunte dall'Assemblea e dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Le condizioni di performance saranno individuate dal Consiglio di Amministrazione relativamente allo specifico arco triennale di ciascun ciclo di Piano (2026-20208 / 2027-2029 / 2028-2030) su proposta, per quanto di competenza, del Comitato Nomine e Remunerazioni, al momento dell'Assegnazione dei Diritti.

Obiettivi di performance del Piano LTI – primo ciclo 2026–2028

Con riferimento al primo ciclo (2026–2028), la Scheda Obiettivi si compone di tre parametri, ciascuno con un peso specifico rispetto al numero totale di Azioni attribuibili, consuntivati in base al confronto tra valore target individuato dal Piano e il valore risultante da Bilancio e dal Piano Sostenibilità negli anni di Piano e dalle analisi di performance del titolo, secondo le definizioni degli obiettivi di performance di seguito riportate:

1. *Total Shareholder Return relativo* (TSR) – peso 40%
2. *Recurring Free Cash Flow* (RFCF) – peso 40%
3. Indicatore di Sostenibilità (ESG) – peso 20%

In particolare:

- ✓ Il primo parametro misura il posizionamento relativo del TSR di INWIT nella graduatoria di un selezionato *Peer Group*, composto da American Tower, Crown Castle, SBA, Cellnex, INWIT, RAI WAY e dall'indice Stoxx600. In funzione di tale posizionamento viene definita una percentuale di premio associato, inteso come numero di azioni maturate. Il livello target (100% del premio associato all'obiettivo) si attesta ad un posizionamento al 3° posto in graduatoria, mentre il massimo (150% del premio associato all'obiettivo) viene riconosciuto al raggiungimento del 1° posto. Al raggiungimento di un posizionamento pari o inferiore al 5° posto non è prevista alcuna maturazione del premio.
- ✓ Il secondo parametro misura la generazione di cassa ricorrente (*Recurring Free Cash Flow*); il target ed i valori minimi e massimi sono in linea con gli obiettivi dei Piani approvati.
- ✓ Infine, l'indicatore ESG sottostante il primo ciclo del Piano LTI prevede i seguenti sotto-obiettivi:
 - a. *Stakeholder Engagement* (Governance – Indici e Rating ESG) – peso 10%. L'indicatore intende promuovere l'inserimento e/o il mantenimento di INWIT all'interno di indici e rating ESG.

- b. *Parità di genere in ruoli responsabilità* (DE&I – Social) – peso 10%. L'indicatore misura la percentuale di donne che ricoprono ruoli di responsabilità, con inquadramento professionale di quadro o dirigente, rispetto al totale dei quadri e dirigenti nel Gruppo.

I valori a target ed i relativi livelli minimi e massimi degli indicatori ESG sono allineati al Piano di Sostenibilità approvato.

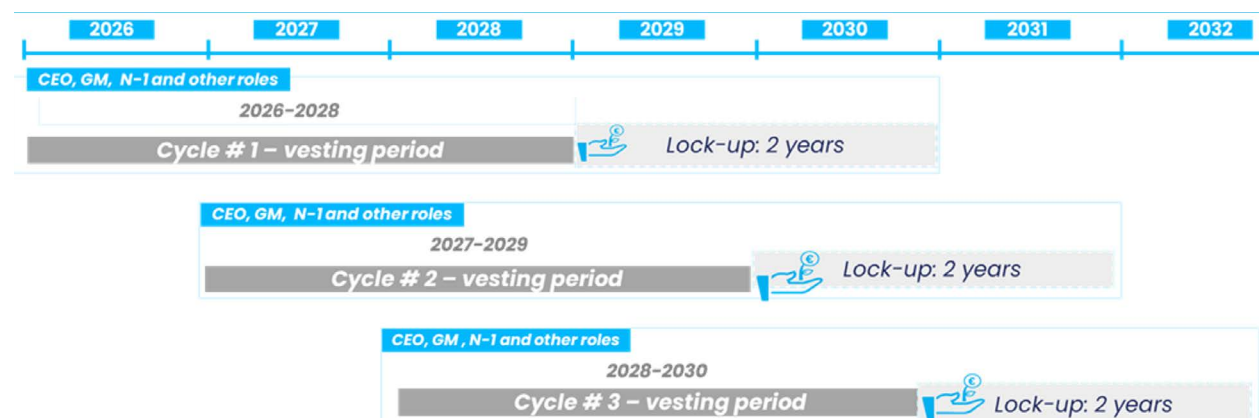
La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, target e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- ✓ al di sotto del livello minimo non si matura alcun premio;
- ✓ in corrispondenza del livello minimo si matura il 50% del premio target;
- ✓ in corrispondenza del livello target si matura il 100% del premio (*numero di azioni a target*);
- ✓ in corrispondenza del livello massimo si matura il 150% del premio target (*cap*);

Nei casi di performance oltre il livello massimo, è previsto un *cap* pari al 150% del numero di azioni a target.

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

Per i beneficiari del Piano è previsto che il 30% delle Azioni attribuite 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*.



Per maggiori dettagli si fa riferimento al Documento Informativo 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"), pubblicato sul sito della Società www.inwit.it sezione Governance e reso disponibile al pubblico nei termini previsti dalla normativa in vigore.

Infine, al momento INWIT non applica le Stock Ownership Guidelines - SOG, pur monitorandone i trend e le evoluzioni di mercato. Tuttavia, l'attuale impostazione dei Piani LTI della Società risulta allineata alle raccomandazioni di *Corporate Governance* in quanto riguardano l'orizzonte temporale di 5 anni tra Vesting Period (3Y) e Holding Period sul 30% di Azioni maturate (2Y). In particolare, INWIT, avendo Piani LTI *rolling* con un meccanismo di Holding Period biennale, garantisce il vincolo di circa il 50% delle Azioni maturate dal Direttore Generale.

Amministratore Delegato

In caso di nomina di un Amministratore Delegato, il numero di *Performance Shares* previsto per ciascun ciclo di Piano corrisponderà, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 100% dei compensi fissi annui (compenso ex art 2389 comma 1 e 3 c.c.). Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il numero di *Performance Shares* previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 100% dei compensi fissi complessivi annui (compenso ex art 2389 comma 1 e 3 c.c. + Retribuzione Annuale Lorda).

Direttore Generale

Il numero di *Performance Shares* previsto per il Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 100% della Retribuzione Annuale Lorda.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Il numero di *Performance Shares* previsto per i Key Managers per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 75% della Retribuzione Annuale Lorda.

Oltre ai destinatari sopra descritti, sono incentivati tramite remunerazione variabile a lungo termine altri 40 dipendenti circa di INWIT.

Benefit

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari dei benefit previsti dalle Politiche aziendali in vigore per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi ed integrativi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

In particolare, sono previsti:

- ✓ l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo, il cui valore convenzionale è assoggettato a prelievo fiscale e contributivo come da normativa in vigore;
- ✓ l'accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir (Fondo Pensione Complementare Dirigenti) e FASI con ulteriore polizza integrativa, per le spese sanitarie;
- ✓ la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta dall'Azienda e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali.

Clausola di Claw Back

Per tutti i compensi variabili, sia di breve che di lungo termine, è stata definita una clausola di claw-back, disciplinata dal Regolamento aziendale in vigore, che può essere attivata qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risultasse che i dati, sulla cui base è stata verificata la maturazione del diritto all'erogazione del premio, fossero manifestamente errati o dolosamente alterati e/o in caso di:

- ✓ Comportamenti fraudolenti (dolo)
- ✓ Cattiva condotta ai danni della azienda (colpa grave)
- ✓ Comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento
- ✓ Errore (riconoscibile dall'Interessato con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico - artt. 2104 e 2392 c.c.)

La clausola stabilisce che la Società potrà trattenere in tutto o in parte la quota di premio indebitamente spettante con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto al riguardo, ovvero richiedere la restituzione, in tutto o in parte, della quota di premio indebitamente percepita a tale titolo, al netto delle ritenute di legge, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma dovuta a qualunque titolo dalla Società.

La clausola di clawback potrà essere attivata nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione del premio legato alla performance rispetto alla quale è applicabile tale clausola stessa, nei casi di "Errore"; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione del premio nei casi di "Comportamenti fraudolenti, di Cattiva condotta o Comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento".

L'organo deputato all'applicazione della clausola di clawback per gli Amministratori Esecutivi, i Key Manager e il Direttore Internal Audit è il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Per maggiori dettagli relativi alle clausole di clawback definite per il per il Piano LTI di Performance Share 2026-2030 si rinvia al Documento Informativo pubblicato e consultabile sul sito web della Società.

Severance e patto di non concorrenza

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 29 luglio 2019 la policy sul trattamento di *Severance* rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La politica di *Severance* di INWIT si applica nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa.

In linea con le prassi di mercato il trattamento di *Severance* non supera le 24 mensilità, calcolate per l'Amministratore Delegato sulla base del compenso fisso e, per il Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica, sulla base della Retribuzione Annuale Lorda più la media dei piani incentivi di breve periodo (MBO) erogati negli ultimi tre anni, oltre ad eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento¹.

Con riferimento ai piani basati su strumenti finanziari in essere, nel caso di risoluzione consensuale si rientra nella fattispecie di *"good leaver"* prevista dal Regolamento del Piano LTI, che prevede il mantenimento dei diritti assegnati per i piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione, secondo un criterio pro-rata temporis, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati.

Non sono previsti contratti di consulenza o benefici non monetari per periodi successivi alla cessazione del rapporto.

¹ Indennità di mancato preavviso, differenziata in base agli anni di anzianità aziendale in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi

La Società non ha stipulato patti di non concorrenza per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Direttori con Responsabilità Strategiche.

Altri trattamenti

Non è prevista per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la corresponsione di una tantum o altre componenti variabili non correlate a condizioni di performance.

La Società si riserva eccezionalmente la possibilità di corrispondere, in fase di assunzione di risorse di elevato profilo, *entry bonus* collegati alla perdita di trattamenti retributivi maturati nella Società di provenienza, con importi comunque non superiori al 100% della retribuzione fissa.

7. DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

A garanzia del continuo confronto con gli Azionisti e del coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di remunerazione della Società, mantenendo al contempo la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un contesto di mercato estremamente dinamico, la presente Politica di Remunerazione ha durata annuale.

La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della Politica di remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione proposta, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

8. PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2026, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, garantire la sostenibilità della Società nel suo complesso o assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato.

Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: *retention* dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica 2026 su cui erano basati taluni obiettivi di performance della politica stessa, eventi che determinino gravi ricadute sull'immagine e la reputazione aziendale.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2026 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Parti Correlate (composto da soli Amministratori indipendenti) nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari. Si precisa, in ogni caso, che la disciplina per le operazioni con parti correlate rimane applicabile nei casi di deroga alla politica di remunerazione.

Gli elementi cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti fisse e variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025





PREMESSA

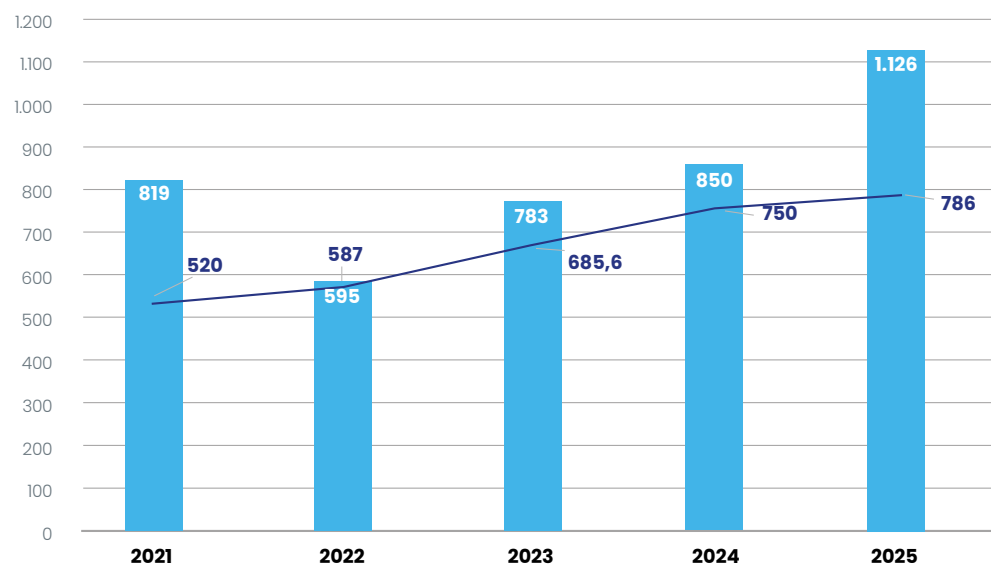
La presente relazione sui compensi corrisposti illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2025, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del Bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della seconda sezione della relazione.

1. PAY-FOR-PERFORMANCE

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della coerenza con il principio *pay-for-Performance*, attraverso il legame tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e le performance economiche della Società dal 2021 al 2025.

REMUNERAZIONE ED EBITDAAL



2. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Con riferimento al voto relativo alla Sezione II della Relazione, la percentuale di voto favorevole dell'Assemblea dei Soci 2025 è stata pari al 99,18% del totale delle azioni ammesse al voto.

3. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

1. Retribuzione fissa

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi

Gli emolumenti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i comitati endo-consiliari ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c. nonché per il Presidente ai sensi dell'art. 2389 3° comma c.c., sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2025.

Il dettaglio analitico dei compensi nominativamente percepiti dai Consiglieri nel periodo, anche quali componenti dei Comitati endo-consiliari e dal Lead Independent Director, è riportato nella tabella 1 della seconda parte della presente Sezione e riportano le informazioni, per la frazione d'anno corrispondente, dei membri in uscita.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione è altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*.

Per gli Amministratori non esecutivi non sussistono accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con la società INWIT.

Compensi fissi corrisposti all'Amministratore Delegato/ Direttore Generale





Il Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2022 ha nominato Diego Galli Direttore Generale.

Successivamente in data 17 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la remunerazione fissa del Direttore Generale fissandola a euro 480.000 annui lordi.

Il dettaglio dei compensi percepiti è riportato nella Tabella 1 della seconda parte della presente Sezione.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l'incarico nel corso del 2025 sono:

RUOLO ORGANIZZATIVO	DRS
DIRETTORE GENERALE	 Diego Galli confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023
DIRETTORE ADMINISTRATION, FINANCE AND CONTROL	 Emilia Trudu nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
DIRETTORE COMMERCIALE	 Lucio Golinelli nominato dal CdA in data 17 febbraio 2023
DIRETTORE TECHNOLOGY & OPERATIONS	 Andrea Mondo confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023

L'importo a livello aggregato corrispondente compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad esclusione del Direttore Generale) è pari a 840 €/000.

Gli importi relativi a tali compensi percepiti nel corso del 2025 sono specificati in Tabella 1 della seconda parte di questa Sezione.

Compensi corrisposti al Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024 ha nominato per il triennio 2024-2026 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, in euro 88.000 per il Presidente e in euro 60.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. I compensi percepiti nel corso del 2025 sono specificati in Tabella 1 della seconda parte di questa Sezione.

Compensi corrisposti al Collegio Sindacale







Il Consiglio di Amministrazione in data 22 maggio 2023 ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attribuendo un compenso annuo lordo pari a euro 25.000 per il Presidente e in euro 20.000 l'emolumento dell'altro componente dell'OdV. Per il componente interno aziendale, l'incarico è svolto a titolo gratuito.

I compensi percepiti nel corso del 2025 sono specificati in Tabella 1 della seconda parte di questa Sezione.

2. Retribuzione variabile di Breve Termine

Direttore Generale

Di seguito si riporta la scorecard MBO 2025 del Direttore Generale.

OBIETTIVI	PESO	% RAGGIUNGIMENTO VS TARGET	% PAYOUT PONDERATO
Ricavi Totali	20%	100% 	18,6%
EBITDAaL INWIT	15%	99% 	11,9%
Free cash flow to Equity	15%	97% 	12,7%
Nuove Ospitalità fatturanti	35%	77% 	23,4%
Sostenibilità: a) Efficienza energetica b) Standard H&S sui cantieri	15%	100% 	12,7%
Totale	100%	91% 	79,3%

La consuntivazione dei risultati e l'applicazione delle relative soglie di accesso determina per il Direttore Generale la maturazione di un premio corrispondente al 79,3% del target bonus (pay-out). I risultati dell'esercizio hanno portato ad una percentuale media di raggiungimento pari al 91%.

Il bonus complessivamente maturato è pari a 285.373 euro lordi e sarà erogato nel corso del primo semestre 2026.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i valori di consuntivo registrati dagli obiettivi della scorecard dei DRS si rimanda al precedente paragrafo dedicato al Direttore Generale, in quanto anche per l'anno 2025 è stata definita una scorecard unica e condivisa al fine di focalizzare gli sforzi del management verso gli obiettivi strategici aziendali.

La percentuale media di raggiungimento degli obiettivi dei Key Manager è pari al 91%. La consuntivazione di tali risultati determina la maturazione di un bonus cumulato (escluso il Direttore Generale) di 332.935 euro lordi, pari al 79,3% del target bonus (pay-out) e, con un'incidenza media, rispetto alla retribuzione fissa, del 28%.

3. Retribuzione variabile di Lungo Termine

Nel mese di maggio 2025 è stato attivato il 3° e ultimo ciclo triennale (2025-2027) del Piano LTI 2023-2027 rolling che ha interessato, oltre al Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategica e la restante dirigenza.

Al 31 dicembre 2025 si è concluso il periodo di vesting triennale relativamente al Piano LTI 2023-2027 - 1° ciclo 2023-2025 con una performance complessiva, intesa come livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ponderata per il peso di ciascun KPI, pari al 101% che, in applicazione della curva di incentivazione sottostante con le relative soglie di accesso, equivale ad un pay-out del 92,5%. Tale metrica riflette il raggiungimento a target dell'obiettivo legato al TSR relativo, il raggiungimento tra soglia e target del valore di Equity Free Cash Flow, il superamento del KPI relativo alla Riduzione del Digital Divide e l'allineamento al target del KPI relativo alla Parità di genere, inteso come donne in ruoli di responsabilità.

Le performance shares maturate saranno assegnate nel corso del primo semestre 2026.

Direttore Generale

Al Direttore Generale sono state assegnate, in forza della partecipazione al 3° ciclo 2025-2027 del Piano LTI 2023-2027 n° 46.419 *performance shares* ad un prezzo di assegnazione pari a €10,34 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2027 al termine del periodo di *vesting* triennale.

Con riferimento al 1° ciclo LTI 2023-2025, in base al raggiungimento dei parametri di performance (101%) il Direttore Generale ha maturato il diritto a ricevere n.° 28.352 azioni ordinarie (92,5% delle azioni a target), comprensive del "*dividend equivalent*"² stimato alla data della redazione della presente Relazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso del 2025, sono state attribuite complessivamente in forza della partecipazione al 3° ciclo 2025-2027 del Piano LTI 2023-2027 n° 60.925 *performance shares* ad un prezzo di assegnazione pari a €10,34 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2027 al termine del periodo di *vesting* triennale.

Con riferimento al 1° ciclo LTI 2023-2025, in base al raggiungimento dei parametri di performance (101%), i Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno complessivamente maturato il diritto a ricevere n.° 33.077 azioni ordinarie (92,5% delle azioni a target), comprensivo del "*dividend equivalent*"² stimato alla data della redazione della presente Relazione.

2. Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di *vesting*, in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da Inwit durante il periodo di *vesting* 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. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI EX POST

Nel corso del 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*clawback*).

5. DEROGHE APPLICATE NEL 2025 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2025 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della politica 2025.





TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

Resoconto analitico dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche. È fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- ✓ nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente;
- ✓ nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei Comitati a cui il consigliere partecipa;
- ✓ nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari in favore di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;

- ✓ nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- ✓ nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- ✓ nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- ✓ nella colonna "Fair value dei compensi equity" è riportato il valore del Piano di Performance Share di competenza;
- ✓ nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono riportati i dati relativi alle Indennità di fine carica e cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**Amministratore Delegato/Direttore Generale**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Diego Galli	Direttore Generale	01/01/2025 31/12/2025		480.000		285.373		3.401		768.774	357.549	

Diego Galli: l'importo in col. 1) si riferisce alla retribuzione annua lorda percepita dal 1 gennaio al 31 dicembre; la col. 3) si riferisce al bonus di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati; la col. 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine di competenza 2025.

Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		01/01/2025 31/12/2025										
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				840.000		332.935		8.100		1.181.035	448.806	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				840.000		332.935		8.100		1.181.035	448.806	

I compensi corrispondono alle retribuzioni da rapporto di lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente. L'importo indicato in colonna 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine di competenza 2025.

Consiglio di Amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Cicchetti Oscar	Presidente e Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	250.000	5.753					255.753		
Bonomo Paola	Vice Presidente e Consigliere indipendente	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	35.753					71.507		
Ambriola Antonella Odera	Consigliere indipendente	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	14.301					50.055		
Bariatti Stefania	Consigliere indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	50.000	50.000					100.000		
Bozzoli Carlo	Consigliere indipendente	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	17.877					53.630		
Favaro Paolo	Consigliere indipendente	07/02/2025-15/04/2025 22/09/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	23.151	-					23.151		
LeCloarec Quentin	Consigliere indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	50.000	7.192					57.192		
Malher Nicolas	Consigliere	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	17.877					53.630		
Mazza Rosario	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	50.000	20.000					70.000		
Petrella Vania	Consigliere indipendente	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	14.301					50.055		
Staderini Giulia	Consigliere indipendente	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	17.877					53.630		
Tadolini Barbara	Consigliere indipendente	15/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	35.753	32.178					67.932		
Valsecchi Francesco	Consigliere indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	50.000	50.000					100.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				723.425	283.110					1.006.534		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				723.425	283.110					1.006.534		

Cicchetti Oscar: in col.1) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato Sostenibilità pro-quota fino al 15.04.2025

Bonomo Paola: in col.1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e di componente del Comitato Controllo e Rischi

Ambriola Antonella Odero: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di componente il Comitato Sostenibilità

Bariatti Stefania: in col.1) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato Controllo e i Rischi e di componente il Comitato Parti Correlate

Bozzoli Carlo: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso

percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col.2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di componente il Comitato Controllo e Rischi

Favaro Paolo: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso relativo al periodo 22.09.2025-31.12.2025 non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company

LeCloarec Quentin: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di componente del Comitato Controllo e i Rischi fino al 15.04.2025

Mahler Nicolas: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di componente il Comitato Controllo e Rischi

Mazza Rosario: in col.1) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col.2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità

di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni

Petrella Vania: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di componente del Comitato Parti Correlate

Staderini Giulia: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di Presidente del Comitato Sostenibilità

Tadolini Barbara: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Sostenibilità

Valsecchi Francesco: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente del Comitato Parti Correlate, di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni e come Lead Director (5.000)

Consiglio di Amministrazione uscente

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Cavatorta Laura	Consigliere indipendente	01/01/2025-15/04/2025	approvazione bilancio 2024	14.384	12.945					27.329		
Corda Antonio	Consigliere	01/01/2025-29/01/2025	approvazione bilancio 2024	3.973	-					3.973		
Guindani Pietro Angelo Mario	Consigliere indipendente	01/01/2025-15/04/2025	approvazione bilancio 2024	14.384	12.945					27.329		
Hernandez Sonia	Consigliere	01/01/2025-15/04/2025	approvazione bilancio 2024	14.384	5.753					20.137		
Hillabrant Christian	Consigliere indipendente	15/04/2025-31/08/2025	approvazione bilancio 2025	19.041	-					19.041		
Landrevot Christine Roseau	Consigliere indipendente	01/01/2025-15/04/2025	approvazione bilancio 2024	14.384	12.945					27.329		
Ravera Secondina Giulia	Consigliere indipendente	01/01/2025-15/04/2025	approvazione bilancio 2024	14.384	14.384					28.767		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				94.932	58.973					153.904		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				94.932	58.973					153.904		

Cavatorta Laura: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Presidente del Comitato Sostenibilità e di componente il Comitato Nomine e Remunerazione fino al 15.04.2025

Corda Antonio: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company fino al 29.01.2025

Guindani Pietro Angelo Mario: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi e di componente del Comitato Nomine e Remunerazione fino al 15.04.2025

Hernandez Sonia: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione e di componente del Comitato Sostenibilità. Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Central Tower Holding Company fino al 15.04.2025

Hillabrant Christian: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione per il periodo 15.04.2025-31.08.2025

Landrevot Christine Roseau: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e di componente del Comitato Parti Correlate fino al 15.04.2025

Ravera Secondina Giulia: in col. 1) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi e di Presidente del Comitato Parti Correlate fino al 15.04.2025



Collegio Sindacale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2026	88.000						88.000		
Raffaella Donesana	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2026	60.000						60.000		
Giuliano Foglia	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2026	60.000						60.000		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				208.000						208.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				208.000						208.000		

Organismo di Vigilanza

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NONEQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Eleonora Montani	Presidente OdV	01/01/2025-31/12/2025	22.05.2026	25.000						25.000		
Romina Guglielmetti	Componente OdV	01/01/2025-31/12/2025	22.05.2026	20.000						20.000		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000						45.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				45.000						45.000		

L'attuale mandato è in scadenza il 22 maggio 2026. Per quanto riguarda gli emolumenti, sarà il Consiglio di Amministrazione a determinarli in sede di nuova nomina.

TABELLA DI CONFRONTO DELLE VARIAZIONI DEGLI ULTIMI ESERCIZI

Confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

	2021	2022	2023	2024	2025
EBITDAal ('000 €)	€ 520.000	€ 587.000	€ 685.600	€ 750.300	€ 785.925
%	9,20%	12,88%	16,80%	9,44%	4,75%
capitalizzazione di mercato (mio €)	€ 10.255	€ 9.039	€ 10.380	€ 9.440	€ 8.090
%	7,55%	-11,86%	14,84%	-9,06%	-14,30%
Oscar Cicchetti	-	€ 63.315	€ 270.000	€ 270.000	€ 255.753
%			na	0,00%	-5,28%
Bonomo Paola	-	-	-	-	€ 71.507
%					-
Ambriola Antonella Odero	-	-	-	-	€ 50.055
%					-
Stefania Bariatti	-	€ 22.192	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
%			na	0,00%	0,00%
Bozzoli Carlo	-	-	-	-	€ 53.630
%					-
Favaro Paolo	-	-	-	-	€ 23.151
%					-
LeCloarec Quentin	-	€ 17.192	€ 75.000	€ 75.000	€ 57.192
%			na	0,00%	-23,74%

	2021	2022	2023	2024	2025
Mahler Nicolas	-	-	-	-	€ 53.630
%					-
Mazza Rosario	-	€ 75.096	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000
%			-6,79%	0,00%	0,00%
Petrella Vania	-	-	-	-	€ 50.055
%					-
Staderini Giulia	-	-	-	-	€ 53.630
%					-
Tadolini Barbara	-	-	-	-	€ 67.932
%					-
Valsecchi Francesco	€ 85.000	€ 88.904	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
%	-	4,59%	12,48%	0,00%	0,00%
Sarubbi Stefano	€ 73.699	€ 75.000	€ 75.000	€ 83.951	€ 88.000
%	-	1,77%	0,00%	11,93%	4,82%
Foglià Giuliano	€ 48.301	€ 55.000	€ 56.945	€ 58.443	€ 60.000
%	-	13,87%	3,54%	2,63%	2,66%
Donesana Raffaella	-	-	-	€ 41.311	€ 60.000
%	-	-	-	-	na
Montani Eleonora	-	-	€ 15.342	€ 15.301	€ 25.000
%	-	-	-	-0,27%	na
Guglielmetti Romina	-	-	€ 12.274	€ 12.240	€ 20.000
%	-	-	-	-0,27%	na
Remunerazione annua media dipendenti	€ 63.541	€ 59.860	€ 67.950	€ 68.690	€ 72.789
%	4,38%	-5,79%	13,51%	1,09%	5,97%

La variazione percentuale della remunerazione annua lorda media dei dipendenti, nel corso dei 5 anni rappresentati, è notevolmente influenzata dalle variazioni dell'organico cresciuto del 40% circa dal 2021 al 2025. La modifica dell'assetto organizzativo ha riguardato sia il numero di dipendenti, che la composizione della popolazione aziendale in termini di ruoli, seniority e competenze, con conseguenti ricadute sulle remunerazioni medie. Inoltre, nel corso del 2023 vi è stata l'introduzione del piano incentivante dedicato a tutta la popolazione aziendale non manageriale (performance bonus), confermato anche negli anni a seguire.

Il rapporto tra la retribuzione totale più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano per tutti i dipendenti è di 15,53, in aumento rispetto all'anno precedente del 4%.

	2025	2024	Delta
Tasso della retribuzione totale annuale	15,53	14,96	4%

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Allo stato attuale, la Società non ha in essere piani di Stock Option.

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Non previsti.

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					9	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio E attribuibili		12
			2	3	4	5	6	7	8		10	11	
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
Diego Galli													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	"Piano LTI 2023-2027 - 3° Ciclo (2025-2027) CdA del 13/05/2025"			46.419	€ 480.000	triennale 2025-2027	22/05/25	€10,34				€160.000
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	"Piano LTI 2023-2027 - 2° Ciclo (2024-2026) CdA del 07/05/2024"	29.993	triennale 2024-2026									€100.000
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	"Piano LTI 2023-2027 - 1° Ciclo (2023-2025) CdA del 09/05/2023"									28.352	na.	€ 61.902
(iii) Totale			29.993		46.419	€ 480.000					28.352		€ 321.902

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio E attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 3 DRS	"Piano LTI 2023-2027 - 3° Ciclo (2025-2027) CdA del 13/05/2025"			60.925	€ 630.000	triennale 2025-2027	22/05/25	€ 10,34				€ 210.000
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 3 DRS	"Piano LTI 2023-2027 - 2° Ciclo (2024-2026) CdA del 07/05/2024"	37.491	triennale 2024-2026									€ 125.000
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 1 DRS	"Piano LTI 2023-2027 - 1° Ciclo (2023-2025) CdA del 09/05/2023"									33.077	n.a.	€ 72.218
(III) Totale			37.491		60.925	630.000					33.077		€ 407.218

Il numero di performance share in colonna 2) e 4) si riferisce al momento dell'avvio dei singoli cicli del Piano 2023-2027 non ancora consuntivati. In colonna 12) sono indicati i fair value di competenza.

Il ciclo 2023-2025 del Piano è vested dal 31/12/2025: in colonna 10) è riportato il numero di performance shares stimato in relazione alle performance già consuntivate. L'assegnazione ai beneficiari del Piano avverrà nel primo semestre 2026. Non è disponibile al momento dalla redazione della presente Relazione il fair value alla data di maturazione.

In particolare:

- ✓ nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell’esercizio” vengono riportati numero e periodo di vesting delle azioni eventualmente attribuite negli anni precedenti e ancora non vested;
- ✓ nella colonna “Strumenti finanziari assegnati nel corso dell’esercizio” vengono riportati numero, fair value totale, periodo di vesting, data di attribuzione e prezzo di mercato a tale data delle azioni attribuite nel corso dell’anno;
- ✓ nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non attribuiti” vengono eventualmente riportati il numero delle azioni attribuite non più assegnabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero di azioni attribuite decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro, disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- ✓ nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e attribuibili” vengono eventualmente riportati numero e valore alla data di maturazione delle azioni attribuite, vested nel corso dell’anno e assegnabili sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote previste per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro, disciplinati dai Regolamenti dei Piani; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima delle numero di azioni assegnabili in relazione alle performance già consuntivate e a ipotesi di livello target per le performance non ancora disponibili alla data di pubblicazione della Relazione;
- ✓ nella colonna “Strumenti finanziari di competenza dell’esercizio” è indicato il fair value delle azioni attribuite, ancora in essere, per la sola quota di competenza dell’esercizio che viene anche riportata nella tabella 1 alla colonna “Fair Value dei compensi equity”.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL’ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODI DI DIFFERIMENTO	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODI DI DIFFERIMENTO	
Diego Galli	General Manager	Piano MBO 2025							
(i) Compensi nella società che redige il bilancio			285.373						
(ii) Compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			285.373						

Piani di incentivazione monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODI DI DIFFERIMENTO	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODI DI DIFFERIMENTO	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2025							
(i) Compensi nella società che redige il bilancio			332.935						
(ii) Compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			332.935						



PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In ottemperanza all'articolo 84-quater del Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, si riportano nella tabella seguente le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche in INWIT S.p.A.

Consiglio di Amministrazione

(A)	(B)	(C)	(1)	(2)	(3)	(4)
NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Cicchetti Oscar	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Bonomo Paola	Vice Presidente e Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Ambriola Antonella Odero	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Bariatti Stefania	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Bozzoli Carlo	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Favaro Paolo	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
LeCloarec Quentin	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Malher Nicolas	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Mazza Rosario	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Petrella Vania	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Staderini Giulia	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Tadolini Barbara	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Valsecchi Francesco	Consigliere indipendente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Si rileva che i Consiglieri uscenti non sono in possesso di azioni alla data di fine mandato.

Collegio Sindacale

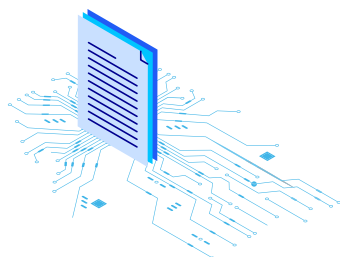
(A)	(B)	(C)	(1)	(2)	(3)	(4)
NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Stefano Sarubbi	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Annalisa Raffaella Donesana	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giuliano Foglia	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(1)	(2)	(3)	(4)
NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Diego Galli	Direttore Generale	INWIT	84.957	12.922	nessuna	97.779
Andrea Mondo	Direttore Technology & Operations	INWIT	nessuna	11.199	4.902	6.297
Emilia Trudu	CFO	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Lucio Golinelli	Direttore Commerciale	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Relativamente alle azioni possedute dal Direttore Generale si ricorda che 30.000 azioni erano state assegnate nel corso del 2022, ulteriori 34.257 sono relative all'assegnazione gratuita derivante dai Piani LTI successivi ed il restante 20.700 sono derivanti dall'acquisto nel corso del 2024. I meccanismi di lock-up period sottostanti i Piani LTI azionari aziendali assicurano che il management sia in costante possesso di azioni. Relativamente alle azioni possedute dal CTO Andrea Mondo si ricorda che 11.199 azioni erano state assegnate gratuitamente nel corso del 2025 derivanti dai Piani LTI.

6.GLOSSARIO



Amministratori Esecutivi	Amministratori ai quali siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori Indipendenti	Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza come disciplinati dal Codice di Corporate Governance.
Amministratori Non Esecutivi	Amministratori ai quali non siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali non siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Azioni Attribuite	Indica le Azioni attribuite gratuitamente a ciascuno dei Beneficiari alla Maturazione.
Azioni	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Clawback	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.
Dirigenti con Responsabilità Strategica o Key Manager (DRS)	Sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Dividend Equivalent	Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di <i>vesting</i> , in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il periodo di <i>vesting</i> 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.
EBITDA_{al}	Utile prima di interessi, imposte, svalutazioni, ammortamenti e al netto dei costi di leasing

Equity Free Cash Flow	È calcolato come <i>Unlevered Free Cash Flow</i> al netto dei costi o proventi finanziari e rappresenta l'effettivo flusso di cassa generato, tenuti in considerazione gli investimenti in capitale circolante e gli investimenti necessari all'operatività e al mantenimento e allo sviluppo delle attività nel lungo periodo (flusso di cassa disponibile per gli Azionisti e i finanziatori).
Incentivo (o bonus) a target	Il bonus conseguibile dal singolo beneficiario al raggiungimento del livello di performance target stabilito dagli obiettivi.
Key Performance Indicator (KPI)	È l'indicatore identificato per la misurazione della performance e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
LTI	Long Term Incentive, piano di incentivazione di lungo termine.
Lock-Up	Indica il periodo di tempo successivo all'attribuzione delle Azioni durante il quale le Azioni maturate restano indisponibili
Management by Objective (MBO)	È il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro (bonus), in base al raggiungimento di obiettivi stabiliti <i>ex ante</i> e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.
Management	Sono tutti i responsabili delle funzioni aziendali individuate con disposizione organizzativa.
Maturazione (delle Performance Shares)	Il momento dell'approvazione consiliare del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società), con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di <i>Performance</i> .
Pay Mix	La composizione del pacchetto retributivo individuale, articolata in retribuzione fissa, retribuzione variabile a breve termine e retribuzione variabile a medio/lungo termine.
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 e variabile 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 Share</i> .
Polizza Directors and Officers (polizza D&O)	Copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) riguardante l'intera popolazione manageriale di INWIT e i componenti gli organi sociali.
Regolamento	Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano LTI e ne dà attuazione. Il Regolamento è definito dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Retribuzione Annua Lorda (RAL)	È la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia incentivo e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.
Total Shareholders 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. Il Total Shareholder Return relativo misura il posizionamento del TSR di INWIT, nella graduatoria dei TSR di un Peer Group di riferimento costituito da <i>Tower Company</i> quotate italiane ed estere individuate nel Regolamento del Piano.
Tower Company	Operatori infrastrutturali che operano nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche, e, più specificatamente, che offrono servizi integrati di ospitalità presso i propri siti per sistemi e apparati di rice-trasmissione di proprietà dei propri clienti.
Valore/livello target	Il livello di performance predefinito che un obiettivo deve raggiungere all'interno di un sistema di incentivazione e che rappresenta il riferimento per la valutazione dei risultati e l'erogazione dei premi.
Valore del titolo	Indica il valore determinato secondo la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie INWIT S.p.A. rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni di calendario antecedenti il momento di riferimento.

INFRASTRUTTURE WIRELESS ITALIANE S.P.A.

Sede legale

Sede legale Largo Donegani, 2 - 20121 Milano
email: contatti@INWIT.it

Headquarter

Piazza Trento, 10 - 00198 Roma



INWIT

A Digital Infrastructure Company

