



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO  
AL PIANO DI STRUMENTI FINANZIARI DI EQUITA GROUP S.P.A.,  
REDATTO AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D.LGS. 58/98 (COME  
SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO) E DELL'ART. 84-BIS  
DEL REGOLAMENTO N. 11971 APPROVATO DALLA  
CONSOB CON DELIBERA DEL 14 MAGGIO 1999  
E SUCCESSIVE MODIFICHE**

Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>7</b>
<b>1. SOGGETTI DESTINATARI</b> .....	<b>11</b>
1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti la Società e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.....	11
1.2. Indicazione delle categorie di dipendenti destinatari del Piano o di collaboratori della Società e delle controllanti o controllate della stessa.....	11
1.3. Indicazione nominativa dei destinatari del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.....	11
1.4. Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.....	12
<b>2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO</b> .....	<b>12</b>
2.1. Obiettivi del Piano .....	12
2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari .....	13
2.3. Criteri per la determinazione del numero delle performance Shares e Stock Options da assegnare....	14
2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società.....	15
2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.....	15
2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.....	15
<b>3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DEGLI STRUMENTI</b> .....	<b>15</b>
3.1. Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea degli Azionisti al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano.....	15
3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza .....	15
3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base	16
3.4. Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'attribuzione delle Performance Shares e delle Stock Options .....	16
3.5. Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse .....	17
3.6. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione.....	18

3.7	Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'attribuzione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione.....	18
3.8	Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati .....	19
3.9	Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.....	20
<b>4.</b>	<b>LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI .....</b>	<b>20</b>
4.1	Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano.....	20
4.2	Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	21
4.3	Termine del Piano.....	22
4.4	Quantitativo massimo di Azioni oggetto del Piano .....	22
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati .....	23
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sulle Performance Shares e sulle Stock Options con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla Società o a terzi .	24
4.7	Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni .....	24
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.....	24
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.....	25
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto del Piano disposto ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.....	25
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile .....	25
4.12	Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.....	26
4.13	Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso .....	26
4.14	Eventuali limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.....	26
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile .....	26

4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	26
4.17	Scadenza delle opzioni .....	26
4.18	Modalità (americano/europeo), tempistica (ad esempio periodi validi per l'esercizio) e le clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out) .....	26
4.19	Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità ed i criteri per la sua determinazione con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.); .....	27
4.20	Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza; .....	27
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari; .....	27
4.22	Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore; .....	27
4.23	Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.). .....	27
4.24	Tabella.....	28

## PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è stato redatto ai sensi del combinato disposto dell’art. 114-*bis* del D.lgs. n. 58/98, come successivamente modificato (il “**TUF**”) e dell’art. 84-*bis* del Regolamento Consob 11971/99, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) ed in coerenza con lo schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari.

In data 13 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Equita Group S.p.A. (la “**Società**”), su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea, convocata per il 30 aprile 2019, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, il “Piano Equita Group basato su strumenti finanziari 2019-2021” (il “**Piano**”). L’Assemblea del 30 aprile 2019 ha approvato il Piano.

In data 17 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea, convocata per il 29 aprile 2021, alcune modifiche al Piano, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF. L’Assemblea del 29 aprile 2021 ha approvato le modifiche al Piano.

Successivamente, in data 17 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea, convocata per il 28 aprile 2022, alcune ulteriori modifiche al Piano, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF.

Il Piano prevede che, a fronte del normale ciclo di incentivazione della Società come previsto dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore, la parte differita della Quota Variabile possa essere riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari; pertanto, a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* sia a livello aziendale che individuale, la Società, nei termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, attribuirà gratuitamente:

- (i) *Performance Shares*, ciascuna delle quali darà il diritto a ricevere, alla Data di Assegnazione, 1 (una) Azione, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), fermo quanto previsto in alternativa nel presente Documento Informativo, e/o
- (ii) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all’acquisto/alla sottoscrizione di 1 (una) Azione al termine del *Vesting Period* e al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), fermo quanto previsto in alternativa nel presente Documento Informativo.

Fermo restando che il numero di *Performance Shares* e/o di *Stock Options* attribuite sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento di obiettivi di *performance* (stabiliti dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore), nel periodo 2019-2021 il numero massimo di *Performance Shares* e di *Stock options* a disposizione del piano è, complessivamente, pari a 3.000.000.

Il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti. Il presente Documento Informativo è volto a fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Come meglio specificato nel presente Documento Informativo, taluni aspetti relativi all’attuazione del Piano sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dei poteri allo stesso conferiti dall’Assemblea. Le informazioni conseguenti alle deliberazioni che saranno adottate dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea ed in conformità ai criteri generali indicati dalla stessa, saranno fornite con le modalità e nei termini indicati nell’ art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Il Piano rappresenta il primo piano di incentivazione basato su strumenti finanziari adottato dalla Società.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito

internet della Società [www.equita.eu/it/corporate-governance/assemblee-degli-azionisti/index.html](http://www.equita.eu/it/corporate-governance/assemblee-degli-azionisti/index.html), e sul meccanismo di stoccaggio all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

## DEFINIZIONI

<p>Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che le espressioni e i termini definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che le espressioni e i termini definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale:</p>	
<b>Assemblea o Assemblea degli Azionisti</b>	L'assemblea degli azionisti della Società.
<b>Azioni</b>	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale espresso, con godimento regolare e in forma dematerializzata.
<b>Beneficiari</b>	<p>Il Personale e il Personale più Rilevante (come di seguito definiti).</p> <p>I Beneficiari saranno espressamente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.</p>
<b>Bonus pool</b>	Ammontare complessivo della Quota Variabile (come successivamente definita), definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato di Equita Group con il contributo della funzione <i>Risk Management</i> del Gruppo e il parere del Comitato per la Remunerazione.
<b>Cessione</b>	Qualsiasi tipo di trasferimento, incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, creazione di usufrutto, conferimento, permuta, dazione in pagamento, vendita forzata, ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione (gratuito o oneroso) che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle Azioni o di qualsiasi altro diritto alle stesse correlato.
<b>Codice di Corporate Governance</b>	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>corporate governance</i> delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, come di volta in volta modificato.
<b>Collaboratori</b>	Tutti i soggetti, non in rapporto di lavoro subordinato con una società del Gruppo, che prestano, in via esclusiva, la propria attività a favore della società medesima.
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	Il comitato per la remunerazione della Società.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione della Società.
<b>Data di Assegnazione</b>	Con riferimento alle <i>Performance Shares</i> , la data, determinata dal Consiglio di Amministrazione ed indicata nella Lettera di Attribuzione, in cui, una volta decorsi 12 mesi dalla Data di Attribuzione e assunte le delibere

	<p>eventualmente necessarie ed espletate le formalità richieste per l'assegnazione medesima, (i) le Azioni sono accreditate sul conto titoli del Beneficiario, ovvero, in alternativa, (ii) la quantificazione del Premio viene comunicata al Beneficiario.</p> <p>Con riferimento alle <i>Stock Options</i>, la data, determinata dal Consiglio di Amministrazione ed indicata nella Lettera di Attribuzione, a decorrere dalla quale sono attribuite le <i>Stock Options</i>. Con riferimento alle <i>Stock Options</i>, la Data di Assegnazione e la Data di Attribuzione coincidono.</p>
<b>Data di Attribuzione</b>	La data, indicata nella Lettera di Attribuzione, in cui il Consiglio di Amministrazione (o il soggetto dallo stesso delegato) individua i Beneficiari e attribuisce a ciascuno di essi un certo numero di <i>Performance Shares</i> e/o di <i>Stock Options</i> .
<b>Data di Esercizio</b>	La data, indicata nella Lettera di Attribuzione, a decorrere dalla quale il Beneficiario può esercitare le <i>Stock Options</i> , in tutto o in parte, coincidente con lo scadere di 24 (ventiquattro) mesi dalla Data di Attribuzione.
<b>Dipendenti</b>	I lavoratori subordinati ai sensi dell'art. 2094 c.c.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società o di altre società del Gruppo, compresi gli amministratori (esecutivi) della stessa.
<b>Equita, Equita Group o Società</b>	Equita Group S.p.A., con sede legale in Milano, via Filippo Turati n. 9, Codice fiscale, P.IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano 09204170964.
<b>Evento Avverso</b>	L'infermità permanente o il decesso del Beneficiario.
<b>Gruppo Equita o Gruppo</b>	La Società e le società dalla stessa attualmente o in futuro direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e dell'art. 93 del TUF.
<b>Lettera di Attribuzione</b>	La lettera inviata a ciascun Beneficiario, tramite la quale viene confermata, tra l'altro, l'inclusione del Beneficiario nel Piano nell'anno di riferimento e l'attribuzione allo stesso di un certo numero di <i>Performance Shares</i> e/o di <i>Stock Options</i> .
<b><i>Performance Shares</i></b>	Diritti attribuiti ai Beneficiari di ricevere Azioni a titolo gratuito (o, in alternativa, il Premio) alla Data di Assegnazione, ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
<b>Periodo di Esercizio</b>	Il periodo di tempo, che decorre dalla Data di Esercizio e termina nella data determinata dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento, entro il quale possono



	essere esercitate le <i>Stock Options</i> e pertanto sottoscritte/acquistate le relative Azioni.
<b>Periodo di Indisponibilità</b>	Con esclusivo riferimento alle <i>Performance Shares</i> , il periodo, pari a 12 (dodici) mesi decorrenti dalla Data di Assegnazione, nel corso del quale il Beneficiario non ha il diritto di effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni assegnategli per effetto della maturazione delle <i>Performance Shares</i> .
<b>Personale</b>	Dipendenti e, qualora il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno, Collaboratori di una società del Gruppo, in considerazione degli incarichi loro conferiti e per la durata degli stessi.
<b>Personale Più Rilevante</b>	Amministratori e categorie di Personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso.
<b>Piano</b>	Il piano di compensi del Gruppo Equita basato sull'attribuzione di strumenti finanziari della Società, rivolto ai Beneficiari, disciplinato dal Regolamento e denominato "Piano Equita Group basato su strumenti finanziari 2019-2021", predisposto dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.
<b>Politiche di Remunerazione</b>	Le politiche di remunerazione del Gruppo Equita approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società.
<b>Premio</b>	L'importo lordo in denaro eventualmente erogato a ciascun Beneficiario in alternativa all'assegnazione di Azioni.
<b>Prezzo di Esercizio</b>	Il prezzo unitario di acquisto delle Azioni derivanti dall'esercizio delle <i>Stock Options</i> , come determinato dal Consiglio di Amministrazione ed indicato nella Lettera di Attribuzione, pari al maggiore tra: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) il prezzo di carico al quale le azioni proprie della Società sono contabilizzate dalla Società alla Data di Attribuzione; e</li> <li>(ii) la media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo Equita sul Mercato Euronext Milan - Segmento Euronext STAR Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., negli ultimi tre mesi antecedenti la Data di Attribuzione.</li> </ul>
<b>Quota Variabile</b>	Componente variabile della remunerazione del personale di Equita Group e delle società del Gruppo relativa all'esercizio di riferimento, come previsto nelle Politiche di Remunerazione.

<b>Regolamento</b>	Il regolamento del Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.
<b><i>Stock Option</i></b>	Il diritto attribuito a ciascun Beneficiario di sottoscrivere/acquistare Azioni (ovvero, in alternativa, di ricevere il Premio), ai termini e alle condizioni di cui al presente Piano e al Regolamento.
<b><i>Valore Normale delle Azioni</i></b>	La media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nell’ultimo mese antecedente (i) con riferimento alle <i>Performance Shares</i> , la Data di Assegnazione (o la diversa data determinata dal Consiglio di Amministrazione), e (ii) con riferimento alle <i>Stock Options</i> , la data di esercizio delle <i>Stock Options</i> (o la diversa data determinata dal Consiglio di Amministrazione).
<b><i>Vesting Period</i></b>	Con riferimento alle <i>Stock Options</i> , il periodo di 24 (ventiquattro) mesi decorrenti dalla Data di Attribuzione delle stesse, trascorso il quale le <i>Stock Options</i> sono esercitabili dal Beneficiario durante il Periodo di Esercizio.

## 1. SOGGETTI DESTINATARI

### ***1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti la Società e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate***

Il Piano include tra i propri Beneficiari il Personale e il Personale Più Rilevante del Gruppo, ovvero: (i) Dipendenti e, qualora il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno, Collaboratori di società del Gruppo, in considerazione degli incarichi loro conferiti e per la durata degli stessi, nonché (ii) Amministratori e categorie di Personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso. Il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto tra i Beneficiari possono essere ricompresi i componenti del Consiglio di Amministrazione con ruoli rilevanti per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, tra i quali l’Amministratore Delegato (anche ove non siano Dipendenti).

I Beneficiari saranno espressamente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, ove così deliberato dall’Assemblea, potrà comunque delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all’esecuzione del suddetto Piano ad uno o più dei suoi membri. In particolare, al Comitato per la Remunerazione potrà essere demandata la determinazione delle assegnazioni ai singoli beneficiari piuttosto che l’assegnazione in occasione dell’assunzione di risorse chiave.

L’indicazione nominativa dei Beneficiari del Piano e le altre informazioni previste dal paragrafo 1.1 dello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

### ***1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti destinatari del Piano o di collaboratori della Società e delle controllanti o controllate della stessa***

Come già indicato al precedente paragrafo 1.1, il Piano include tra i propri Beneficiari il Personale e il Personale Più Rilevante del Gruppo, ovvero: (i) Dipendenti e, qualora il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno, Collaboratori di società del Gruppo, in considerazione degli incarichi loro conferiti e per la durata degli stessi, nonché (ii) Amministratori e categorie di Personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso.

Le caratteristiche del piano sono uguali per tutti i Beneficiari.

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari, si rinvia al paragrafo 1.1 che precede.

### ***1.3 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell’Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti***

*(a) direttori generali della Società*

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo la Società non ha nominato alcun Direttore Generale.

*(b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell’esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero al consiglio di gestione, e ai direttori generali dell’emittente strumenti finanziari*

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, la Società rientra tra le “società di minori dimensioni” ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

*(c) persone fisiche controllanti la Società, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società*

Non applicabile, in quanto nessuno dei Beneficiari indicati al precedente paragrafo 1.1 esercita singolarmente il controllo sulla Società. Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari, si rinvia al precedente paragrafo 1.1.

L’indicazione nominativa dei Beneficiari del Piano e le altre informazioni previste dal paragrafo 1.3 dello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

#### **1.4 Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell’Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti**

*(a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

Non applicabile, in quanto la Società rientra nella definizione di società di “minori dimensioni” ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

*(b) nel caso di società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche della Società*

Il Piano non descrive e/o indica numericamente i Beneficiari che appartengono alla categoria indicata al punto 1.4, lettere a) e c) dell’Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene alle modalità di individuazione dei Beneficiari, si rinvia al precedente paragrafo 1.1.

La descrizione e l’indicazione numerica dei Beneficiari del Piano e le altre informazioni previste dal paragrafo 1.4 dello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Non applicabile, in quanto le caratteristiche del piano sono uguali per tutti i Beneficiari.

## **2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO**

### **2.1. Obiettivi del Piano**

Attraverso l’implementazione del Piano, Equita intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- orientare i comportamenti del Personale e del Personale Più Rilevante verso le priorità della Società e del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre personale e fidelizzare il Personale e il Personale Più Rilevante altamente qualificato, incentivando la permanenza di risorse chiave in Società;
- motivare il Personale e il Personale Più Rilevante, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;

- legare la remunerazione all'incremento di valore per tutti gli azionisti;
- assicurare comportamenti coerenti con il codice di comportamento del Gruppo, i regolamenti interni e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili al Gruppo, oltre a comportamenti coerenti con l'attenzione a tematiche sociali, di ambiente e ESG in generale.

Il Piano prevede che, a fronte del normale ciclo di incentivazione della Società come previsto dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore, la parte differita della Quota Variabile possa essere riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari.

Il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati dalla Società per integrare la componente fissa del pacchetto retributivo delle risorse strategiche attraverso componenti variabili in funzione di taluni obiettivi di *performance* sia a livello aziendale che individuale, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato. Il Consiglio di Amministrazione ritiene infatti che un piano di incentivazione basato sull'attribuzione gratuita di *Performance Shares* e/o di *Stock Options* in funzione di obiettivi di *performance*, rappresenti il giusto mix di strumenti di incentivazione che meglio risponde agli interessi del Gruppo Equita.

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

L'attribuzione delle *Stock Options* e/o delle *Performance Shares* viene effettuata annualmente, nell'ambito del normale ciclo di incentivazione disciplinato dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore, previa quantificazione della Quota Variabile e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia a livello aziendale (cd. *gate*) che individuale.

In particolare, con riferimento a ciascuna annualità disciplinata dal Piano, l'attribuzione delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* è condizionata al superamento di determinati *gate*. I *gate*, sia a livello di Gruppo che a livello di singola società del Gruppo (ad eccezione della società Equita Capital SGR S.p.A. per cui valgono le grandezze successivamente descritte), sono stati stabiliti tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale: viene utilizzato il Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e la soglia stabilita dovrà essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- situazione di liquidità: viene utilizzata la Liquidità Disponibile Netta (LCN) e deve essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- situazione reddituale: viene utilizzato il ROE che dovrà essere quantomeno maggiore di zero (post pagamento della Quota Variabile).

Si precisa che, per quel che riguarda Equita Capital SGR S.p.A., una delle società facenti parte del Gruppo, i *gate* sono stati stabiliti tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale – viene utilizzato il rapporto Patrimonio di Vigilanza/Max (Cap Min; Requisito Patrimoniale Totale): la soglia dovrà essere almeno pari al *final warning*;
- situazione di liquidità – viene utilizzata la Liquidità Disponibile: la soglia dovrà essere almeno pari al *final warning*;
- situazione reddituale – viene utilizzato il ROE *pre tasse adjusted* che dovrà essere quantomeno maggiore di zero. I criteri di aggiustamento sono proposti dal Comitato Remunerazione e tengono conto del costo di avviamento di eventuali nuovi business. Il ROE, considerando che l'operatività di Equita Capital SGR è stata da poco avviata, è calcolato *pre* pagamento della Quota Variabile.

In aggiunta agli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*), l'attribuzione delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali. Per il Personale Più

Rilevante (cd. *risk takers*), tali *performance* sono valutate sulla base di indicatori di *performance* qualitativi e quantitativi, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta. A titolo esemplificativo:

#### *Obiettivi quantitativi*

- Ricavi Generati: obiettivi legati al raggiungimento di ricavi per le singole *business line* oggettivamente quantificabili
- Gestione dei Costi: obiettivi legati alla gestione di costi e/o aumento di efficienza dei processi oggettivamente quantificabili
- Servizio al Cliente: obiettivi legati ad un miglioramento del servizio al cliente misurabile, ad esempio, in termine di numero di visite al cliente, *road show* effettuati, ecc.

#### *Obiettivi qualitativi*

- Customer Satisfaction: da valutare in base alla relazione con il cliente, assenza di reclami, ecc.
- People Engagement: qualità del clima creato nell'ambito dei rapporti all'interno dell'azienda
- Talent Management e Human Capital: crescita delle risorse assegnate e partecipazione a corsi di formazione
- Tone on the top of Compliance Culture: assenza di rilievi dalle funzioni di controllo, aderenza ai principi di *compliance* aziendali, ecc.

Gli obiettivi di *performance*, al raggiungimento dei quali vengono attribuite ai sensi del Piano *Performance Shares* e/o *Stock Options*, sono definiti dal Consiglio di Amministrazione in linea con le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore.

La verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* è condotta dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione.

### **2.3 Criteri per la determinazione del numero delle performance Shares e Stock Options da assegnare**

Il Comitato per la Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, sottopone annualmente al Consiglio di Amministrazione la ripartizione del numero di *Stock Options* e di *Performance Shares* da attribuire a ciascun Beneficiario, in linea con le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore. In particolare, prima della Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione verifica il raggiungimento o meno degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali, con conseguente attribuzione delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* in caso di avveramento delle condizioni. Il numero di strumenti da attribuire è determinato sulla base del *Bonus Pool*, ossia dell'ammontare complessivo della Quota Variabile definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato e con il contributo della funzione *Risk Management* del Gruppo e il parere del Comitato per la Remunerazione.

Il *Bonus Pool*, di cui gli strumenti finanziari costituiscono la parte differita, è determinato sulla base del rapporto tra "costo totale (fisso più variabile) del personale Dipendente" e "margine di intermediazione" consolidato di Gruppo (i.e. *compensation to revenues*"), e del rapporto tra "costi totali" e "margine di intermediazione" (i.e. "*cost-income ratio*"), definiti di anno in anno. Nel determinare il *Bonus Pool*, il Consiglio di Amministrazione tiene anche conto (i) dell'andamento di un indicatore di *performance risk based* costruito come rapporto tra utile netto e capitale assorbito e (ii) del numero di volte che gli indicatori di crisi stabiliti nel piano di risanamento sono stati superati.



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

Non applicabile in quanto il Piano si basa solo su strumenti finanziari emessi o che saranno emessi dalla Società.

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

La predisposizione del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

#### **2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350**

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

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DEGLI STRUMENTI**

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

In data 13 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società, in collaborazione con le diverse funzioni aziendali, recepite le proposte del Comitato per la Remunerazione ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea degli Azionisti che si è tenuta in sede ordinaria in data 30 aprile 2019, in unica convocazione. L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha approvato il Piano.

L'Assemblea ha attribuito al Consiglio di Amministrazione i poteri di dare attuazione al Piano, ivi inclusi, i poteri di: (i) approvare il Regolamento; (ii) verificare il raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali; (iii) individuare i Beneficiari sulla base dei criteri definiti; (iv) determinare annualmente la ripartizione del numero di *Stock Options* e di *Performance Shares* da attribuire a ciascun Beneficiario, in linea con le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore; (v) apportare, ove del caso, le variazioni al Piano necessarie o opportune, anche al fine di tenere conto di eventuali modifiche normative (nonché di autodisciplina); e (vi) definire ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano.

In data 17 luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento.

In data 13 febbraio 2020, 18 febbraio 2021 e 22 febbraio 2022, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha identificato i Beneficiari per ciascun anno di riferimento e deliberato di attribuire loro *Stock Options* e *Performance Shares* ai sensi del Piano.

In data 17 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 29 aprile 2021, alcune modifiche al Piano, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, nonché di proporre alla stessa l'approvazione di un aumento di capitale a pagamento, come definito al successivo paragrafo 3.4. In data 29 aprile 2021 l'Assemblea ha approvato le modifiche al Piano e l'aumento di capitale.

Successivamente, in data 17 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 aprile 2022, alcune ulteriori modifiche al Piano, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

#### **3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza**

Fatte salve le competenze dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, approva il Piano ed il relativo Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano.

Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione in merito all'interpretazione ed all'applicazione del Piano sarà definitiva e vincolante per i soggetti interessati, ai sensi e per gli effetti del Piano stesso.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile dell'amministrazione del Piano e ad esso sono attribuiti tutti i poteri operativi di gestione.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri conferitigli dall'Assemblea in relazione al Piano, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del suddetto Piano ad uno o più dei suoi membri.

### **3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base**

Come già illustrato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può in qualunque momento apportare al Piano le modifiche ritenute opportune, anche al fine di rendere lo stesso conforme alla normativa tempo per tempo vigente.

Inoltre, al Consiglio di Amministrazione è attribuito ogni potere necessario e/o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano e per apportare le modifiche ritenute opportune, al fine, tra l'altro di (i) rendere il Piano conforme alla legislazione vigente di tempo in tempo e adeguarlo a eventuali modifiche legislative, e (ii) migliorare l'efficacia del Piano conformemente agli obiettivi dello stesso, fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili (e, in particolare, della Circolare 285 della Banca d'Italia) e senza, in ogni caso, recare pregiudizio ai diritti acquisiti dai Beneficiari a seguito dell'attribuzione delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options*.

Si rinvia, infine, a quanto indicato al successivo paragrafo 4.23.

### **3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'attribuzione delle Performance Shares e delle Stock Options**

Il Piano prevede che, a fronte del normale ciclo di incentivazione della Società previsto dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore, la parte differita della Quota Variabile possa essere riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari. Pertanto, a fronte del raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali, la Società, nei termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, attribuirà gratuitamente:

- (i) *Performance Shares*, ciascuna delle quali darà diritto all'assegnazione, alla Data di Assegnazione, di 1 (una) Azione, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, di attribuire il Premio, secondo quanto più nel dettaglio indicato nel paragrafo 4.1, e/o
- (ii) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all'acquisto/alla sottoscrizione di 1 (una) Azione al termine del *Vesting Period* e al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, di attribuire il Premio, secondo quanto più nel dettaglio indicato nel paragrafo 4.1.

Ciò, fermo restando che:

- (a) il numero di *Performance Shares* e/o di *Stock Options* sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento di obiettivi di *performance*; e
- (b) per il triennio 2019-2021, il numero massimo di *Performance Shares* e di *Stock Options* che, complessivamente considerate, potranno essere attribuite nell'ambito del Piano è fissato in 3.000.000.

Le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* saranno assegnate alla Data di Assegnazione, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8). Una volta assegnate, le Azioni sono soggette ad un Periodo di Indisponibilità, come indicato nella Lettera di



Attribuzione. Terminato il Periodo di Indisponibilità, il Beneficiario può disporre liberamente delle Azioni, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali).

Le *Stock Options* maturano allo scadere del *Vesting Period* (decorrente dalla Data di Attribuzione), subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8). Pertanto, le *Stock Options* possono essere esercitate, al Prezzo di Esercizio, durante il Periodo di Esercizio, come indicato nella Lettera di Attribuzione. Una volta acquistate/sottoscritte le Azioni rivenienti dall'esercizio delle *Stock Options* (ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire il Premio secondo quanto più nel dettaglio indicato nel paragrafo 4.1), il Beneficiario può disporre liberamente, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali).

A servizio del Piano, potranno essere utilizzate:

A) con riferimento alle *Performance Shares*:

- i) Azioni di nuova emissione rivenienti da aumenti di capitale gratuiti che siano deliberati, a tal fine, in una o più volte, dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione (all'uopo delegato dall'Assemblea medesima ex art. 2443 del Codice Civile), ai sensi e nel rispetto dell'art. 2349 c.c. (l'“**Aumento Gratuito**”); e/o, a discrezione della Società
- ii) azioni proprie, ciò sulla base di delibera dell'Assemblea che conferisca al Consiglio di Amministrazione il potere di disporre delle azioni proprie della Società anche a servizio di piani di incentivazione a favore di Dipendenti e/o Collaboratori del Gruppo.

B) con riferimento all'esercizio delle *Stock Options*:

- i) Azioni di nuova emissione rivenienti da aumenti di capitale a pagamento che siano deliberati, a tal fine, in una o più volte, dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione (all'uopo delegato dall'Assemblea medesima ex art. 2443 del Codice Civile) (l'“**Aumento a Pagamento**”); e/o, a discrezione della Società
- ii) azioni proprie, ciò sulla base di delibera dell'Assemblea che conferisca al Consiglio di Amministrazione il potere di disporre delle azioni proprie della Società anche a servizio di piani di incentivazione a favore di Dipendenti e/o Collaboratori del Gruppo.

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

Il Piano è stato definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il dott. Andrea Vismara, Amministratore Delegato della Società nonché Dipendente di Equita SIM S.p.A., e il dott. Stefano Lustig, consigliere esecutivo della Società nonché azionista e Dipendente della Società al momento dell'approvazione del Piano, nell'adunanza consiliare del 13 marzo 2019 in cui è stato approvato il Piano, hanno informato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dell'esistenza di un proprio interesse in conflitto ai sensi dell'art. 2391 del Codice Civile, in quanto potenziali destinatari del Piano medesimo.

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Consiglio di Amministrazione ha sottoposto il Piano all'Assemblea degli Azionisti convocata in data 30 aprile 2019, Assemblea che ha approvato il Piano.

Parimenti, il dott. Andrea Vismara, Amministratore Delegato della Società nonché Dipendente di Equita SIM S.p.A., nell'adunanza consiliare del 17 marzo 2021 in cui sono state approvate alcune modifiche al Piano, ha informato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dell'esistenza di un proprio interesse in conflitto ai sensi dell'art. 2391 del Codice Civile, in quanto potenziale destinatario del Piano medesimo.

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Consiglio di Amministrazione ha sottoposto le modifiche del Piano

all'Assemblea degli Azionisti convocata in data 29 aprile 2021 e l'Assemblea ha approvato tali modifiche.

Parimenti, il dott. Andrea Vismara, Amministratore Delegato della Società nonché Dipendente di Equita SIM S.p.A., e il dott. Francesco Perilli, consigliere esecutivo della Società nonché azionista e Collaboratore del Gruppo, nell'adunanza consiliare del 17 marzo 2022 in cui sono state approvate alcune modifiche al Piano, hanno informato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dell'esistenza di un proprio interesse in conflitto ai sensi dell'art. 2391 del Codice Civile, in quanto potenziali destinatari del Piano medesimo.

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Consiglio di Amministrazione ha sottoposto ulteriori modifiche del Piano all'Assemblea degli Azionisti convocata in data 28 aprile 2022.

Il Piano, in relazione ai suoi Beneficiari (in particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con Responsabilità Strategica "mappati" come parti correlate della Società o di una delle società del Gruppo), costituisce un'operazione con parti correlate sottoposta ad approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, pertanto non si applicano le specifiche disposizioni previste dalla Procedura per le operazioni con parti correlate e dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

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

Nella riunione del 7 febbraio 2019 e del 13 marzo 2019 il Comitato per la Remunerazione ha espresso il proprio parere favorevole alla proposta di approvazione del Piano. In data 13 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il Piano e la correlata documentazione ed ha deliberato di sottoporre l'adozione del Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha approvato il Piano.

Nella riunione del 15 marzo 2021 il Comitato per la Remunerazione ha espresso il proprio parere favorevole alla proposta di approvazione di alcune modifiche al Piano. In data 17 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la nuova versione del Piano e la correlata documentazione ed ha deliberato di sottoporre la nuova versione del Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. In data 29 aprile 2021, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato la nuova versione del Piano.

Successivamente, nella riunione del 15 marzo 2022 il Comitato per la Remunerazione ha espresso il proprio parere favorevole alla proposta di approvazione di alcune ulteriori modifiche al Piano. In data 17 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la nuova versione del Piano e la correlata documentazione ed ha deliberato di sottoporre la nuova versione del Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2022 per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

### ***3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'attribuzione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione***

Il Consiglio di Amministrazione valuta la proposta del Comitato per la Remunerazione per la determinazione del numero di *Performance Shares* e di *Stock Options* da attribuire a ciascun Beneficiario nell'ambito del normale ciclo di incentivazione annuale.

L'attribuzione di *Performance Shares* e di *Stock Options* sarà comunicata a ciascun Beneficiario mediante la Lettera di Attribuzione, redatta in duplice copia e sottoscritta dalla Società, entro circa 30 giorni dalla data della riunione Consiliare sopra indicata.

La Lettera di Attribuzione indicherà:

- l'inclusione del Beneficiario nel Piano;
- l'importo della Quota Variabile erogato per cassa, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e, in generale, al verificarsi di tutte le condizioni;
- il numero delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* attribuiti a seguito del raggiungimento degli obiettivi di *performance* e, in generale, del verificarsi di tutte le condizioni;
- per le *Performance Shares*: la Data di Assegnazione, la richiesta di indicazione del conto titoli del Beneficiario su cui accreditare le *Performance Shares* alla Data di Assegnazione (ove i dati del conto non siano già noti alla Società), e il Periodo di Indisponibilità delle Azioni assegnate per effetto della maturazione delle *Performance Shares* (ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire il Premio secondo quanto più nel dettaglio indicato nel paragrafo 4.1);
- per le *Stock Options*: il *Vesting Period*, la Data di Esercizio, il Periodo di Esercizio e il Prezzo di Esercizio.

Con riferimento al 2020, nella seduta del 13 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha individuato i Beneficiari del Piano per il 2020 e ha attribuito a tali Beneficiari *Performance Shares* e *Stock Options*.

Con riferimento al 2021, nella seduta del 18 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha individuato i Beneficiari del Piano per il 2021 e ha attribuito a tali Beneficiari *Performance Shares* e *Stock Options*.

Con riferimento al 2022, nella seduta del 22 febbraio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha individuato i Beneficiari del Piano per il 2022 e ha attribuito a tali Beneficiari *Performance Shares* e *Stock Options*.

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

Il valore di mercato (prezzo di chiusura) delle Azioni, ossia degli strumenti finanziari sottostanti le *Performance Shares* e le *Stock Options*, è pari:

- alla data del 7 febbraio 2019 (ossia la data in cui il Comitato per la Remunerazione ha formulato la proposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del Piano), ad euro 3,16 per Azione;
- alla data del 13 marzo 2019 (ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta per l'Assemblea del 30 aprile 2019 di adozione del Piano), ad euro 3,12 per Azione;
- alla data del 6 febbraio 2020 (ossia la data in cui il Comitato per la Remunerazione ha formulato la proposta al Consiglio di Amministrazione di attribuzione di *Performance Shares* e *Stock Options*, ai sensi del Piano, con riferimento al bonus relativo all'anno 2019), ad euro 2,82 per Azione;
- alla data del 13 febbraio 2020 (ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha determinato l'attribuzione di *Performance Shares* e *Stock Options*, ai sensi del Piano, con riferimento al bonus relativo all'anno 2019), ad euro 2,85 per Azione;
- alla data del 10 febbraio 2021 (ossia la data in cui il Comitato per la Remunerazione ha formulato la proposta al Consiglio di Amministrazione di attribuzione di *Performance Shares* e *Stock Options*, ai sensi del Piano, con riferimento al bonus relativo all'anno 2020), ad euro 2,81 per Azione;
- alla data del 18 febbraio 2021 (ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha determinato l'attribuzione di *Performance Shares* e *Stock Options*, ai sensi del Piano, con riferimento al bonus relativo all'anno 2020), ad euro 2,83 per Azione;
- alla data del 15 marzo 2021 (ossia la data in cui il Comitato per la Remunerazione ha formulato la proposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione di alcune modifiche al Piano), ad euro 2,94 per Azione;

- alla data del 17 marzo 2021 (ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta per l'Assemblea del 29 aprile 2021 di adozione di alcune modifiche al Piano), ad euro 2,98 per Azione;
- alla data del 22 febbraio 2022 (ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha determinato l'attribuzione di *Performance Shares* e *Stock Options* ai sensi del Piano, con riferimento al bonus relativo all'anno 2021), ad euro 3,79 per Azione;
- alla data del 15 marzo 2022 (ossia la data in cui il Comitato per la Remunerazione ha formulato la proposta al Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione di alcune ulteriori modifiche al Piano), ad euro 3.64 per Azione;
- alla data del 17 marzo 2022 (ossia la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta per l'Assemblea del 28 aprile 2022 di adozione delle ulteriori modifiche al Piano), ad euro 3,77 per Azione.

Né le *Performance Shares* né le *Stock Options* sono negoziate in mercati regolamentati.

**3.9** *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

La struttura del Piano, nonché le condizioni e le modalità di attribuzione delle *Stock Options* e delle *Performance Shares*, allo stato non fanno ritenere che l'attribuzione delle stesse possa essere influenzata dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014, fermo restando che la procedura di attribuzione delle *Stock Options* e delle *Performance Shares* si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate dalla Società.

I Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate previste dalla normativa e dalla regolamentazione applicabile, in particolare con riferimento al divieto di compiere operazioni sulle Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* e dall'esercizio delle *Stock Options* nei c.d. *closed periods* ai sensi dell'art. 19, comma 11, del citato regolamento (UE) n. 596/2014.

In particolare, il Piano prevedrà un Periodo di Indisponibilità pari a 12 mesi dalla Data di Assegnazione, nel corso del quale il Beneficiario non avrà il diritto di effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares*.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco di disposizione delle Azioni con riferimento a tutti ovvero solo ad alcuni dei Beneficiari. Restano infine salvi gli ulteriori ed eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto, ad esempio, per via di patti parasociali.

## **4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

### **4.1** *Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano*

Come già illustrato, il Piano prevede che, a fronte del normale ciclo di incentivazione della Società previsto dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore, la parte differita della Quota Variabile possa essere riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari; pertanto, a fronte del raggiungimento degli obiettivi di

*performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali, la Società, nei termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, attribuirà gratuitamente:

- (i) *Performance Shares*; e/o
- (ii) *Stock Options*.

Fermo restando che il numero di *Performance Shares* e/o di *Stock Options* attribuite sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento di obiettivi di *performance* (stabiliti dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore), nel periodo 2019-2021 il numero massimo di *Performance Shares* e di *Stock Options* a disposizione del piano è pari a 3.000.000.

Ciascuna *Performance Share* darà diritto all'assegnazione, alla Data di Assegnazione, di 1 (una) Azione, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8).

In alternativa, il Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, potrà decidere di attribuire, in tutto o in parte, in luogo delle Azioni, purché nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, (i) il Premio in un importo pari al numero di *Performance Shares* attribuite moltiplicato per il Valore Normale delle Azioni o, (ii) nel caso di Personale Più Rilevante, *Phantom Shares*.

Una volta assegnate, le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* sono soggette ad un Periodo di Indisponibilità, come indicato nella Lettera di Attribuzione. Terminato il Periodo di Indisponibilità, il Beneficiario può disporre liberamente delle Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares*, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali). Le Azioni a servizio delle *Performance Shares* consistono, a discrezione della Società, in azioni proprie della Società o in Azioni rivenienti dall'Aumento Gratuito.

Ciascuna *Stock Option* darà diritto all'acquisto/alla sottoscrizione di 1 (una) Azione al termine del *Vesting Period*, in particolare durante il Periodo di Esercizio, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8).

In alternativa, il Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, potrà decidere, purché nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, senza richiedere il pagamento del Prezzo di Esercizio, di attribuire, in tutto o in parte, ai Beneficiari:

- (i) in alternativa alle Azioni, il Premio in un importo pari al numero di *Stock Options* esercitate moltiplicato per la differenza tra il Valore Normale delle Azioni e il Prezzo di Esercizio, e/o
- (ii) un numero di Azioni determinato secondo la seguente formula: *n. Stock Options MOLTIPLICATO PER (Valore Normale delle Azioni MENO Prezzo di Esercizio) DIVISO Valore Normale delle Azioni*; se dal calcolo che precede risulta un numero di Azioni non intero, quest'ultimo è arrotondato (i) all'unità inferiore, se la cifra decimale è inferiore a 5, e (ii) all'unità superiore, se la cifra decimale è uguale o superiore a 5.

Nel caso del Personale Più Rilevante, le opzioni sub (i) e (ii) sopra sono ammesse solo se l'esercizio delle *Stock Options* avviene al termine del Periodo di Indisponibilità.

Le *Stock Options* possono essere esercitate, al Prezzo di Esercizio, durante il Periodo di Esercizio, come indicato nella Lettera di Attribuzione. Una volta acquistate/sottoscritte le Azioni rivenienti dall'esercizio delle *Stock Options*, il Beneficiario può disporre liberamente, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali). Le Azioni a servizio dell'esercizio delle *Stock Options* consistono, a discrezione della Società, in azioni proprie della Società o in Azioni rivenienti dall'Aumento a Pagamento.

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



L'attribuzione delle *Stock Options* e/o delle *Performance Shares* viene effettuata annualmente, nell'ambito del normale ciclo di incentivazione disciplinato dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore, previa quantificazione della Quota Variabile e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali.

In particolare, con riferimento a ciascuna annualità, l'attribuzione delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* è condizionata al superamento di determinati *gate*. I *gate*, sia a livello di Gruppo che a livello di singola società del Gruppo (ad eccezione della società Equita Capital SGR S.p.A. per cui valgono le grandezze successivamente descritte), sono stati stabiliti tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale: viene utilizzato il Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e la soglia stabilita dovrà essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- situazione di liquidità: viene utilizzata la Liquidità Disponibile Netta (LCN) e deve essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- situazione reddituale: viene utilizzato il ROE che dovrà essere quantomeno maggiore di zero (post pagamento della Quota Variabile).

Si precisa che, per quel che riguarda la Equita Capital SGR S.p.A., una delle società facenti parte del Gruppo, i *gate* sono stati stabiliti tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale – viene utilizzato il rapporto Patrimonio di Vigilanza/Max (Cap Min; Requisito Patrimoniale Totale): la soglia dovrà essere almeno pari al final warning;
- situazione di liquidità – viene utilizzata la Liquidità Disponibile: la soglia dovrà essere almeno pari al final warning;
- situazione reddituale – viene utilizzato il ROE *pre* tasse *adjusted* che dovrà essere quantomeno maggiore di zero. I criteri di aggiustamento sono proposti dal Comitato Remunerazione e tengono conto del costo di avviamento di eventuali nuovi business. Il ROE, considerando che l'operatività di Equita Capital SGR è stata da poco avviata, è calcolato *pre* pagamento della Quota Variabile.

La verifica del rispetto dei *gate* è effettuata sui valori al 31 dicembre dell'esercizio oggetto di valutazione.

Gli esercizi oggetto di valutazione sono tre, ossia 2019, 2020 e 2021. La prima annualità corrisponde quindi al periodo 01/01/2019 - 31/12/2019, la seconda al periodo 01/01/2020 - 31/12/2020 e la terza al periodo 01/01/2021 - 31/12/2021.

L'attribuzione delle *Stock Options* e/o delle *Performance Shares* è comunicata a ciascun Beneficiario mediante la Lettera di Attribuzione.

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

Il Piano disciplina l'eventuale assegnazione di *Stock Options* e/o di *Performance Shares* nell'ambito del ciclo annuale di incentivazione relativo rispettivamente al 2019, 2020 e 2021, in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta vigenti.

Pertanto, il Piano termina con l'assegnazione di *Stock Options* e/o di *Performance Shares* nell'ambito del ciclo annuale di incentivazione relativo al 2021, posto che le disposizioni del Piano continueranno ad applicarsi alle *Stock Options* e/o *Performance Shares* nel frattempo attribuite, secondo quanto previsto dal Piano medesimo.

#### **4.4 Quantitativo massimo di Azioni oggetto del Piano**

Per il triennio 2019-2021, il numero massimo di *Performance Shares* e di *Stock Options* che, complessivamente considerate, potranno essere attribuite nell'ambito del Piano è pari a 3.000.000.

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

Il diritto dei Beneficiari di ricevere le *Performance Shares* e le Azioni (e/o il Premio secondo quanto previsto al paragrafo 4.1) rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* stesse, nonché di ricevere ed esercitare le *Stock Options*, ai sensi del Piano, è ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del rapporto di lavoro o di collaborazione in essere con la Società o le società controllate dalla Società stessa alla Data di Attribuzione e alla Data di Assegnazione delle *Performance Shares* e, ove applicabile, alla Data di Attribuzione e alla Data di Esercizio delle *Stock Options*. Si rinvia al paragrafo 4.8 per una descrizione degli effetti della cessazione del rapporto tra il Beneficiario e la Società o altra società del Gruppo.

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva di attivare nei confronti del Personale o del Personale Più Rilevante le iniziative volte alla restituzione della Quota Variabile già erogata (“*clawback*”) in caso di (i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società e/o il Gruppo; (ii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 13 del TUF o, quando il soggetto è parte interessata, dell’art. 53, commi 4 e ss., del TUB (se applicabili) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; (c) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società e/o al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti e (d) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

Obiettivi di performance aziendali (cd. gate)

Con riferimento a ciascuna annualità, l’attribuzione delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* è subordinata al superamento di determinati *gate*. I *gate*, sia a livello di Gruppo che a livello di singola società del Gruppo (ad eccezione della società Equita Capital SGR S.p.A. per cui valgono le grandezze successivamente descritte), sono stati stabiliti tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale: viene utilizzato il Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e la soglia stabilita dovrà essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- situazione di liquidità: viene utilizzata la Liquidità Disponibile Netta (LCN) e deve essere almeno pari alla soglia di crisi stabilita nel piano di risanamento;
- situazione reddituale: viene utilizzato il ROE che dovrà essere quantomeno maggiore di zero (post pagamento della Quota Variabile).

Si precisa che, per quel che riguarda Equita Capital SGR S.p.A., una delle società facenti parte del Gruppo, i *gate* sono stati stabiliti tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale – viene utilizzato il rapporto Patrimonio di Vigilanza/Max (Cap Min; Requisito Patrimoniale Totale): la soglia dovrà essere almeno pari al *final warning*;
- situazione di liquidità – viene utilizzata la Liquidità Disponibile: la soglia dovrà essere almeno pari al *final warning*;
- situazione reddituale – viene utilizzato il ROE *pre tasse adjusted* che dovrà essere quantomeno maggiore di zero. I criteri di aggiustamento sono proposti dal Comitato Remunerazione e tengono conto del costo di avviamento di eventuali nuovi business. Il ROE, considerando che l’operatività di Equita Capital SGR è stata da poco avviata, è calcolato *pre* pagamento della Quota Variabile.

La verifica del rispetto dei *gate* è effettuata sui valori al 31 dicembre dell’esercizio oggetto di valutazione.

Obiettivi di performance individuali:

In aggiunta ai requisiti di *performance* aziendali (cd. *gate*) sopra riportati, l’attribuzione delle *Performance*

*Shares* e/o delle *Stock Options* è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali sia quantitativi che qualitativi così come definiti nelle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore e come riportato in maniera esemplificativa nel paragrafo 2.2.

#### **4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Performance Shares e sulle Stock Options con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla Società o a terzi**

Le *Stock Options* sono personali, nominative, intrasferibili e non disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno né in garanzia a favore della Società o di terzi (fatta comunque salva la trasmissione ai successori in caso di Evento Avverso). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata delle *Stock Options* sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società (fatta salva la trasmissione ai successori in caso di Evento Avverso).

Le *Stock Options* non esercitate al termine del Periodo di Esercizio decadono automaticamente e, conseguentemente, sono prive di qualsiasi effetto o validità per il Beneficiario, non attribuendo ad esso più alcun diritto. Al contrario, una volta acquistate/sottoscritte le Azioni rivenienti dall'esercizio delle *Stock Options*, il Beneficiario può disporne liberamente, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali).

Le *Performances Shares* sono un diritto personale, nominativo, intrasferibile e non disponibile *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno né in garanzia a favore della Società o di terzi (fatta comunque salva la trasmissione ai successori in caso di Evento Avverso). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata delle *Performances Shares* sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società (fatta salva la trasmissione ai successori in caso di Evento Avverso).

Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia e dal Codice di Corporate Governance, una volta assegnate le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares*, tali Azioni sono soggette ad un Periodo di Indisponibilità (ossia un periodo in cui il Beneficiario non può effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto tali Azioni), pari a 12 mesi dalla Data di Assegnazione. Qualsiasi Cessione tentata o effettuata delle Azioni durante il Periodo di Indisponibilità è invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società (fatta comunque salva la trasmissione ai successori in caso di Evento Avverso).

Le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* rimangono soggette al sopra menzionato Periodo di Indisponibilità anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione, salvo i casi di Evento Avverso che colpisca il Beneficiario e, purché nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, i casi di *good leaver* previsti dal Regolamento, nel qual caso detto Periodo di Indisponibilità viene meno.

Le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* e soggette al sopra menzionato Periodo di Indisponibilità restano, per tutta la durata di tale periodo, in deposito vincolato presso l'intermediario autorizzato indicato dalla Società.

Decorso il corrispondente Periodo di Indisponibilità, le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* sono liberalmente trasferibili e possono essere oggetto di Cessione, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali).

#### **4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni**

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

#### **4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**



Come già illustrato, fatti salvi il caso di Evento Avverso che colpisca il Beneficiario e i casi di *good leaver* previsti dal Regolamento, il diritto dei Beneficiari di ricevere le *Performance Shares* e le Azioni (e/o il Premio secondo quanto previsto al paragrafo 4.1) rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares*, nonché di ricevere ed esercitare le *Stock Options* ai sensi del presente Piano è ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del rapporto di lavoro o di collaborazione in essere con la Società o le società controllate dalla Società stessa alla Data di Attribuzione e alla Data di Assegnazione delle *Performance Shares* e, ove applicabile, alla Data di Attribuzione e alla Data di Esercizio delle *Stock Options*. Il Regolamento prevedrà apposite disposizioni in materia di *good leaver* e di *bad leaver*.

Il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, avrà comunque la facoltà di consentire ai Beneficiari di ricevere le *Performance Shares* e/o le *Stock Options*, nonché di ricevere le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* (e/o il Premio) e di esercitare totalmente o parzialmente le *Stock Options*, nei termini ed alle condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione stesso, anche nel caso in cui il Beneficiario sia decaduto dal relativo diritto. Resta altresì salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione della Società o degli amministratori a ciò delegati di stipulare con i Beneficiari appositi accordi che prevedano la ricezione, in tutto o in parte, delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options*, delle Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* (e/o il Premio), nonché l'esercizio parziale o totale delle *Stock Options*, anche nelle circostanze di cui sopra.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione (per cause diverse da Evento Avverso del Beneficiario o per cause diverse da *good leaver*), le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares*, ove comunque assegnate ai sensi del Piano, sono in ogni caso soggette al Periodo di Indisponibilità.

L'Attribuzione di *Performance Shares* e/o *Stock Options* in uno degli anni di validità del Piano non dà alcun diritto od aspettativa in merito all'attribuzione di *Performance Shares* e/o *Stock Options* negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto di lavoro, collaborazione o consulenza, che continuerà ad essere disciplinato esclusivamente dalle norme ad esso applicabili in forza delle leggi vigenti.

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

Non sono presenti clausole di annullamento del Piano.

#### **4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto del Piano disposto ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva di attivare nei confronti del Personale o del Personale Più Rilevante le iniziative volte alla restituzione della Quota Variabile già erogata ("clawback") in caso di (i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società e/o il Gruppo; (ii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 del TUF o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss., del TUB (se applicabili) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; (c) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società e/o al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti e (d) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

#### **4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile**

L'esercizio delle *Stock Options* potrà essere assistito da un prestito temporaneo concesso al Beneficiario da parte della Società, di una società del Gruppo o da un istituto bancario con cui la Società abbia eventualmente concordato condizioni agevolate per il prestito, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 2358 del Codice Civile.

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

Poiché per l'attuazione del Piano verranno assegnate Azioni proprie, che la Società già detiene in portafoglio, e/o, a seconda del caso, Azioni rivenienti da Aumento Gratuito o Aumento a Pagamento, non sono previsti oneri a carico della Società per la sottoscrizione delle Azioni.

L'assegnazione di Azioni alla Data di Assegnazione e l'esercizio delle *Stock Options* comporteranno per gli azionisti della Società una diluizione della propria quota di partecipazione al capitale sociale, come descritto nel successivo paragrafo 4.13.

L'onere atteso complessivo del Piano è pari a Euro 745.262,74, suddiviso tra Euro 590.287,17 *Performance Shares* ed Euro 154.975,57 *Stock Options*.

Al 31 dicembre 2021, l'onere riconosciuto a conto economico tra i costi del personale ammonta a Euro 83.699,33, suddiviso tra Euro 34.440,34 *Performance Shares* ed Euro 49.258,98 *Stock Options*.

**4.13 *Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso***

L'effetto diluitivo del Piano è pari al 5,66% massimo.

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

Le Azioni rivenienti dalla maturazione delle *Performance Shares* e le Azioni acquistate/sottoscritte per effetto dell'esercizio delle *Stock Options* hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti patrimoniale ed amministrativi ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali).

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

Non applicabile, in quanto le Azioni sono quotate sul Mercato Euronext Milan - Segmento Euronext STAR Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**4.16 *Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione***

Ciascuna *Stock Option* dà diritto all'acquisto/alla sottoscrizione di 1 (una) Azione, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, come prevista nel Paragrafo 4.1 del presente Documento Informativo.

**4.17 *Scadenza delle opzioni***

Fatto salvo quanto previsto al successivo para 4.23, l'esercizio delle *Stock Options* potrà avvenire esclusivamente durante il Periodo di Esercizio, in conformità con il Regolamento.

In ogni caso, le *Stock Options* dovranno essere esercitate (ed eventuali operazioni sulle Azioni dovranno essere effettuate) nel pieno rispetto delle procedure operative di volta in volta implementate dalla Società in materia, in particolare, di "insider dealing" e "close periods".

**4.18 *Modalità (americano/europeo), tempistica (ad esempio periodi validi per l'esercizio) e le clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)***

Tale previsione non è applicabile alle *Performance Shares*, in quanto il Piano comporta, al raggiungimento

degli obiettivi di performance aziendali (cd. *gate*) ed individuali, l'attribuzione gratuita di *Performance Shares*, ciascuna delle quali darà diritto all'assegnazione, alla Data di Assegnazione, di 1 (una) Azione, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai precedenti paragrafi 4.5 e 4.8), ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, di attribuire il Premio, secondo quanto più nel dettaglio indicato nel paragrafo 4.1.

Per quanto invece concerne le *Stock Options*, le stesse potranno essere esercitate con modalità americana, a decorrere dalla Data di Esercizio (ossia, successivamente allo scadere del *Vesting Period*) e sino alla scadenza del Periodo di Esercizio. Il Beneficiario può pertanto esercitare le *Stock Options* durante tutto il Periodo di Esercizio, decidendo se acquistare/sottoscrivere o meno le Azioni, al Prezzo di Esercizio.

**4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità ed i criteri per la sua determinazione con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);**

Le *Performance Shares* e le *Stock Options* sono attribuite gratuitamente.

A fronte dell'esercizio delle *Stock Options*, il Beneficiario è tenuto a pagare un prezzo, pari al Prezzo di Esercizio, per l'acquisto/la sottoscrizione di 1 (una) Azione in ragione di ciascuna *Stock Option* esercitata, fatto salvo il caso in cui il Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, eserciti la facoltà prevista nel Paragrafo 4.1 del presente Documento Informativo.

**4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza;**

Non applicabile in quanto il Prezzo di Esercizio viene calcolato sulla base del prezzo di mercato dell'Azione.

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari;**

Non applicabile.

**4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore;**

Non applicabile, in quanto le Azioni di Equita sono quotate sul Mercato Euronext Milan - Segmento Euronext STAR Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

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

In caso di eventi e/o operazioni straordinarie, quali operazioni straordinarie sul capitale della Società o altri eventi suscettibili di influire sulle *Performance Shares*, sulle *Stock Options*, sulle Azioni o sul Piano stesso, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento le modificazioni e integrazioni che riterrà, a sua sola discrezione, necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Tali modifiche e integrazioni potranno avere a oggetto, ad esempio, la Data di Assegnazione delle *Performance Shares* o la Data di Esercizio delle *Stock Options*, il numero e la tipologia di Azioni oggetto delle *Performance Shares* e/o delle *Stock Options*, il *Vesting Period*, il Periodo di Esercizio, il Periodo di Indisponibilità, il Prezzo di Esercizio, gli obiettivi di *performance*.

Qualora venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto

Azioni della Società, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari: (i) la Data di Assegnazione delle Azioni rivenienti dalle *Performance Shares* e la Data di Esercizio per le *Stock Options* saranno automaticamente anticipate alla data della comunicazione della promozione dell'offerta pubblica di acquisto o di scambio, e (ii) le *Stock Options* saranno esercitabili (in tutto o in parte) fino a che ciò sia compatibile con i termini e la procedura dell'offerta pubblica di acquisto o di scambio, secondo quanto il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare nel dettaglio. In tal caso, il Periodo di Indisponibilità delle Azioni rivenienti dalle *Performance Shares* non troverà applicazione.

#### **4.24 Tabella**

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.