



**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

PREMESSA.....	5
DEFINIZIONI.....	6
1. SOGGETTI DESTINATARI.....	9
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	9
1.2. Indicazione delle categorie di dipendenti destinatari del Piano o di collaboratori della Società e delle controllanti o controllate della stessa	9
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.....	9
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.....	10
2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	11
2.1. Obiettivi del Piano	11
2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.....	11
2.3. Criteri per la determinazione del numero delle performance Shares e Stock Options da assegnare	13
2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società.....	13
2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	13
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	13
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DEGLI STRUMENTI.....	14
3.1. Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea degli Azionisti al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano.....	14
3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza	14
3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base	14
3.4. Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'attribuzione delle Performance Shares e delle Stock Options	15
3.5. Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse.....	16
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	16
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	17

3.8	Il prezzo di mercato delle Performance Shares e delle Stock Options.....	17
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.....	17
4.	LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	19
4.1	Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano.....	19
4.2	Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti	19
4.3	Termine del Piano	19
4.4	Quantitativo massimo di Azioni oggetto del Piano.....	20
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	20
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	21
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.....	22
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	22
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.....	22
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.....	22
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	23
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.....	23
4.13	Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.....	23
4.14	Eventuali limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.....	23
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	23

4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione	23
4.17	Scadenza delle opzioni.....	23
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)	24
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.);	24
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;.....	24
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari;.....	24
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;	25
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.).	25
4.24	Tabella.....	25

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**”).

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) il diritto a ricevere azioni ordinarie della Società (le “**Performance Shares**”), che saranno assegnate alla Data di Assegnazione al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), e/o
- (ii) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all’acquisto di una (1) Azione al termine del *Vesting Period* e al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8).

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.

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 saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei poteri che potranno essere 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, e sul meccanismo di stoccaggio all’indirizzo www.emarketstorage.com.

DEFINIZIONI

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:

“Assemblea” o “Assemblea degli Azionisti”	L’assemblea degli azionisti della Società convocata, in unica convocazione, in data 30 aprile 2019 per l’approvazione, <i>inter alia</i> , del Piano.
Azioni	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale espresso, con godimento regolare e in forma dematerializzata.
Beneficiari	<p>Tutti i dipendenti del Gruppo e, in particolare, coloro che ricoprono ruoli strategici ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, tra cui: (i) il direttore generale ed i responsabili delle linee di <i>business</i>; (ii) i dipendenti che possono assumere rischi rilevanti (i c.d. <i>risk takers</i>) e; (iii) ulteriori dipendenti individuati come rilevanti dalla Società.</p> <p>I Beneficiari saranno espressamente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.</p>
Bonus pool	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.
Cessione	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 ordinarie di Equita Group o di qualsiasi altro diritto alle stesse correlato.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina 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 da ultimo modificato.
Comitato per la Remunerazione	Il comitato per la remunerazione della Società.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione della Società.

Data di Assegnazione	Con riferimento alle <i>Performance Shares</i> , la data, determinata dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento, in cui verranno accreditate le Azioni sul conto titoli del Beneficiario.
Data di Attribuzione	La data in cui il Consiglio di Amministrazione (o il soggetto dallo stesso delegato) individua i Beneficiari e determina il numero di <i>Performance Shares</i> e/o di <i>Stock Options</i> da attribuire a ciascuno di essi.
Data di Esercizio	La data, 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.
Dirigenti con Responsabilità Strategica	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.
Equita, Equita Group o Società	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.
Gruppo Equita o Gruppo	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.
Lettera di Attribuzione	La lettera inviata a ciascun Beneficiario tramite la quale viene comunicata, tra l'altro, la sua inclusione nel Piano ed il numero di <i>Performance Shares</i> e/o di <i>Stock Options</i> attribuiti.
<i>Performance Shares</i>	Azioni ordinarie con godimento regolare della Società da attribuire a titolo gratuito ai Beneficiari ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
Periodo di Esercizio	Il periodo di tempo, che decorre dalla Data di Esercizio e termina nella data determinata dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento, entro il quale potranno essere esercitate le <i>Stock Options</i> .
Periodo di Indisponibilità	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 <i>Performance Shares</i> .
Personale Più Rilevante	I soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso.

Politiche di Remunerazione

Le politiche di remunerazione del Gruppo Equita approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 febbraio 2019.

Piano

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 ordinaria della Società.

Prezzo di Esercizio

Il prezzo unitario di acquisto delle Azioni derivanti dall'esercizio delle *Stock Options*, come determinato dal Consiglio di Amministrazione ed indicato nella Lettera di Attribuzione, pari al maggiore tra:

- (i) il prezzo di carico al quale le azioni proprie della Società, a servizio dell'esercizio delle *Stock Options*, sono contabilizzate dalla Società alla Data di Attribuzione; e
- (ii) la media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo Equita sul Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., negli ultimi tre mesi antecedenti la Data di Attribuzione.

Quota Variabile

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.

Regolamento

Il regolamento del Piano, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Stock Option

Il diritto di ricevere una (1) Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.

Vesting Period

Con riferimento alle *Stock Options*, il periodo di 24 (ventiquattro) mesi decorrenti dalla Data di Attribuzione delle stesse, trascorso il quale le *Stock Options* sono esercitabili dal Beneficiario.

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 tutti i dipendenti del Gruppo e, in particolare, coloro che ricoprono ruoli strategici ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, tra cui: (i) il direttore generale ed i responsabili delle linee di *business*; (ii) i dipendenti che possono assumere rischi rilevanti (i c.d. *risk takers*); e (iii) ulteriori dipendenti individuati come rilevanti dalla Società. Sono in ogni caso destinatari del Piano solo coloro ai quali sia riconosciuto un bonus su base annuale almeno superiore a Euro 20.000.

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 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 (ove sia anche dipendente).

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 tutti i dipendenti del Gruppo e, in particolare, coloro che ricoprono ruoli strategici ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, tra cui: (i) il direttore generale ed i responsabili delle linee di business; (ii) i dipendenti che possono assumere rischi rilevanti (i c.d. *risk takers*); e (iii) ulteriori dipendenti individuati come rilevanti dalla Società. Sono in ogni caso destinatari del Piano solo coloro ai quali sia riconosciuto un bonus su base annuale almeno superiore a Euro 20.000.

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

Come già indicato ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2, il Piano include tra i propri Beneficiari tutti i dipendenti del Gruppo e, in particolare, coloro che ricoprono ruoli strategici ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, tra cui: (i) il direttore generale ed i responsabili delle linee di business; (ii) i dipendenti che possono assumere rischi rilevanti (i c.d. *risk takers*); e (iii) ulteriori dipendenti individuati come rilevanti dalla Società. Sono in ogni caso destinatari del Piano solo coloro ai quali sia riconosciuto un bonus su base annuale almeno superiore a Euro 20.000.

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

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.

La Società rientra tra le società di “minori dimensioni” ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 e, pertanto, con riferimento ai soggetti di cui al predetto punto 1.4, lettera b), dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, verrà data l'indicazione per aggregato.

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.

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 dei dipendenti verso le priorità della Società e del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre e fidelizzare personale altamente qualificato, incentivando la permanenza di risorse chiave in Società;
- motivare il personale, 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. Si precisa in particolare che, sulla base delle Politiche di Remunerazione, la Quota Variabile può essere corrisposta in un *range* compreso tra il 60% e l'80% sotto forma di *cash upfront* e, per la restante parte (ossia compresa tra il 20% e il 40%), sotto forma di strumenti finanziari e/o cash nelle proporzioni di volta in volta valutate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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 del diritto a ricevere *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, 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, vengono 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).

In aggiunta agli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*), l'attribuzione del diritto a ricevere *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
- Riduzione dei Costi: obiettivi legati alla riduzione 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 avviene ai sensi del Piano l'attribuzione del diritto a ricevere *Performance Shares* e/o delle *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.

Pertanto, a fronte del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la Società, nei termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, attribuirà gratuitamente:

- (i) il diritto ad ottenere *Performance Shares*, che saranno assegnate alla Data di Assegnazione al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), e/o
- (ii) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all'acquisto di una (1) Azione al termine del *Vesting Period* e al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8).

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 degli obiettivi di *performance*; e
- (b) per il triennio 2019-2021, il numero massimo di *Performance Shares* e di *Stock Options* che, complessivamente considerati, potranno essere attribuiti nell'ambito del Piano è fissato in 3.000.000.

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, sottoporrà annualmente al Consiglio di Amministrazione la ripartizione del numero di *Stock Options* e di *Performance Shares* da attribuire a ciascun Beneficiario, in linea con la 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 verificherà il raggiungimento o meno degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali, con conseguente attribuzione del diritto a ricevere *Performance Shares* e/o delle *Stock Options* in caso di avveramento delle condizioni. Il numero di strumenti da attribuire sarà 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.

La determinazione del *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. *comp 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 terrà in sede ordinaria in data 30 aprile 2019, in unica convocazione.

A seguito dell'approvazione assembleare, il Consiglio di Amministrazione, in esecuzione della delega che sarà conferita dall'Assemblea, potrà dare attuazione al Piano e, su proposta del Comitato per la Remunerazione: (i) approverà il Regolamento; (ii) verificherà il raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali; (iii) individuerà i Beneficiari sulla base dei criteri definiti; (iv) determinerà annualmente, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la ripartizione del numero di *Stock Options* e di *Performance Shares* da attribuire a ciascun Beneficiario, in linea con la Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore; (v) apporterà, 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) definirà ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano.

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 saranno attribuiti tutti i poteri operativi di gestione.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri che verranno ad esso conferiti 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 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 eventuali modifiche al relativo Regolamento nel rispetto dei contenuti essenziali, degli obiettivi e delle finalità del Piano approvato dall'Assemblea e fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili (e, in particolare, della Circolare 285 della Banca d'Italia).

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:

- (iii) il diritto ad ottenere *Performance Shares*, che saranno assegnate alla Data di Assegnazione al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), e/o
- (iv) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all'acquisto di una (1) Azione al termine del *Vesting Period* e al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8).

Ciò, fermo restando che:

- (c) 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
- (d) 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 *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 *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 *Performance Shares*, 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 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).

A servizio del Piano, potranno essere utilizzate:

- A) con riferimento alle *Performance Shares*, le azioni rivenienti:
 - i) dalla delibera dell'Assemblea in data 16 aprile 2018, che ha disposto, *inter alia*, di attribuire al Consiglio di Amministrazione ex art. 2443 del Codice Civile la facoltà di aumentare gratuitamente il capitale, in una o più volte, ai fini dell'assegnazione di utili e/o riserve di utili ai dipendenti della Società o di società del Gruppo nell'ambito di uno a più piani di incentivazione, ai sensi e nel rispetto dell'art. 2349 c.c. (l'“**Aumento Gratuito**”); e/o, a discrezione della Società
 - ii) dalla delibera dell'Assemblea in data 31 ottobre 2017 che ha conferito al Consiglio di Amministrazione, *inter alia*, il potere di disporre delle azioni proprie della Società anche a servizio di piani di incentivazione (la “**Delibera di disposizione delle azioni proprie**”).

In particolare si segnala che:

- l'Aumento Gratuito prevedeva *inter alia*: (a) l'emissione sino ad un numero massimo

complessivo di 2.500.000 azioni ordinarie, pari al 5% del numero di azioni complessivamente in circolazione alla data della predetta Assemblea del 16 aprile 2018; (b) un importo di aumento di capitale, per ciascuna nuova azione emessa, pari o superiore al valore nominale implicito delle azioni in circolazione al momento dell'esercizio della delega; (c) la realizzazione mediante imputazione a capitale (ed eventualmente in parte a riserva sovrapprezzo, ove consentito), di un ammontare corrispondente della "riserva per emissione azioni ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile" appositamente costituita o incrementata, con l'accantonamento di utili – intesi in senso lato –, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, dei singoli esercizi ovvero con destinazione di altre riserve di utili, ove consentito.

- un'apposita riserva di patrimonio, vincolata al servizio del suddetto Aumento Gratuito, potrà essere costituita, ove vi siano le condizioni ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, in relazione al bilancio al 31 dicembre 2019.
- la Delibera di disposizione delle azioni proprie prevedeva, *inter alia*, che il corrispettivo della cessione nell'ambito di offerta in favore di dipendenti del Gruppo non debba essere inferiore al valore c.d. di carico delle azioni proprie risultante dall'ultima situazione contabile approvata.

B) con riferimento all'esercizio delle Stock Options, le azioni rivenienti dalla Delibera di disposizione delle azioni proprie.

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

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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 azionista e dipendente del Gruppo, e il dott. Stefano Lustig, consigliere della Società nonché azionista e dipendente della Società, 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.

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), 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 formulato la proposta relativa al 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.

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 valuterà 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 del diritto a ricevere *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 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, e il Periodo di Indisponibilità delle *Performance Shares* una volta assegnate;
- per le *Stock Options*: il *Vesting Period*, la Data di Esercizio, il Periodo di Esercizio e il Prezzo di Esercizio.

Le date di attribuzione dei summenzionati strumenti finanziari saranno rese note con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

3.8 Il prezzo di mercato delle Performance Shares e delle Stock Options

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

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 *Performance Shares* e sulle Azioni acquistate a seguito dell'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 *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) il diritto a ricevere *Performance Shares*, che saranno assegnate alla Data di Assegnazione al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), e/o
- (ii) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all'acquisto di una (1) Azione al termine del *Vesting Period* e al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8).

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.

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, vengono 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).

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

La prima annualità corrisponde al periodo 01/01/2019 - 31/12/2019.

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

4.3 *Termine del Piano*

Come già illustrato, l'attribuzione delle *Stock Options* e/o dei diritti a ricevere le *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 di obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali.

Le *Performance Shares* sono assegnate alla Data di Assegnazione, subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8). Una volta assegnate, le *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 *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* sono sia azioni proprie della Società sia Azioni rivenienti dall'Aumento Gratuito.

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. Ciascuna *Stock Option* attribuisce il diritto di acquistare, subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai successivi paragrafi 4.5 e 4.8), una (1) Azione, nei termini ed alle condizioni previsti nel Regolamento, al Prezzo di Esercizio. Una volta acquistate 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* sono azioni proprie della Società.

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 di ricevere ed esercitare le *Stock Options* ai sensi del Piano è ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del rapporto in essere con la Società o le società controllate dalla Società stessa alla Data di Assegnazione delle *Performance Shares* e, ove applicabile, alla Data di Esercizio delle *Stock Options*.

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva di attivare 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; e (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.

Obiettivi di performance aziendali (cd. *gate*)

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, vengono 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).

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 condizionata 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 *mortis causa*). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società.

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 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).

Il diritto a ricevere *Performances Shares* è un diritto personale, nominativo, intrasferibile e non disponibile *inter vivos* e non può essere costituito in pegno né in garanzia a favore della Società o di terzi (fatta comunque salva la trasmissione ai successori *mortis causa*). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società (fatta salva la trasmissione ai successori *mortis causa*).

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

Le *Performance Shares* rimangono soggette al sopra menzionato Periodo di Indisponibilità anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, salvo i casi di morte del Beneficiario, nel qual caso detto Periodo di Indisponibilità viene meno.

Le *Performance Shares* assegnate 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 *Performance Shares* sono liberalmente trasferibili e possono essere Cedute, 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 i casi di morte del Beneficiario, il diritto dei Beneficiari di ricevere le *Performance Shares* e di ricevere ed esercitare le *Stock Options* ai sensi del presente Piano è ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del rapporto in essere con la Società o le società controllate dalla Società stessa alla Data di Assegnazione delle *Performance Shares* e, ove applicabile, alla Data di Esercizio delle *Stock Options*. Conseguentemente, 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 l'esercizio totale o parziale delle *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 diritto di ricevere le *Performance Shares* e di esercitare le *Stock Options* assegnategli. 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 l'esercizio parziale o totale delle *Stock Options* anche nelle circostanze di cui sopra.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro (per cause diverse dalla morte del Beneficiario), le *Performance Shares*, ove comunque assegnate ai sensi del Piano, sono in ogni caso soggette al Periodo di Indisponibilità.

L'Attribuzione del diritto a ricevere *Performance Shares* e/o *Stock Options* in uno degli anni di validità del Piano non dà alcun diritto od aspettativa all'attribuzione del diritto a ricevere *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 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; e (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.

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, o di una società del Gruppo, 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

Non applicabile, in quanto, alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli azionisti della Società e, conseguentemente, non sono ancora stati individuati i Beneficiari e il numero di Azioni da attribuire ai medesimi.

L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.

4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L'effetto diluitivo del Piano è pari al 6,62% massimo.

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

Le *Performance Shares* e le Azioni acquistate a seguito dell'esercizio delle *Stock Options* hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti 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.

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 di Equita sono quotate sul Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR – organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Ogni *Stock Option* dà diritto all'acquisto di un'Azione.

4.17 Scadenza delle opzioni

L'esercizio delle *Stock Options* dovrà avvenire entro 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*”. In ipotesi di offerte pubbliche di acquisto delle Azioni, fusioni e/o scissioni della Società con/in altre entità, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di anticipare o, comunque, modificare, la Data di Esercizio e il Periodo di Esercizio, in conformità delle previsioni di cui al Regolamento.

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 di un diritto di ottenere gratuitamente *Performance Shares* e, quindi, l'automatica assegnazione delle stesse alla Data di Assegnazione, al verificarsi di determinate condizioni (descritte ai precedenti paragrafi 4.5 e 4.8).

Per quanto invece concerne le *Stock Options*, le stesse potranno essere esercitate con modalità americana, a decorrere dalla Data di Esercizio (ossia, successivamente alla relativa maturazione) 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 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 di una (1) Azione in ragione di ciascuna *Stock Option* esercitata.

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;*

A servizio dell'esercizio delle *Stock Options* saranno utilizzate le azioni proprie della Società.

La Delibera di disposizione delle azioni proprie prevedeva, *inter alia*, che il corrispettivo della cessione nell'ambito di offerta in favore di dipendenti del Gruppo Equita non deve essere inferiore al valore c.d. di carico delle azioni proprie risultante dall'ultima situazione contabile approvata.

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 Telematico Azionario - Segmento STAR – 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 conseguenza delle seguenti operazioni, il Consiglio di Amministrazione, qualora ne ricorrano i presupposti, avrà la facoltà di procedere alla rettifica, secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari, del numero di *Performance Shares* attribuite ma non ancora maturate e/o di Azioni (ovvero di fissare il numero delle azioni di concambio di altre società risultanti da eventuali operazioni di fusione e/o scissione) spettanti in relazione alle *Stock Options* già attribuite ma non ancora maturate:

- (a) operazioni di frazionamento o di raggruppamento delle Azioni;
- (b) operazioni di aumento gratuito del capitale sociale della Società;
- (c) operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di Azioni e/o altri strumenti finanziari;
- (d) operazioni di fusione e scissione della Società;
- (e) distribuzione alle Azioni di dividendi straordinari mediante utilizzo di riserve della Società;
- (f) attribuzione ai soci di attività in portafoglio alla Società;
- (g) operazioni di riduzione del capitale sociale della Società.

Resta in ogni caso inteso che, in ipotesi di operazioni straordinarie che si dovessero verificare tra la Data di Attribuzione e la Data di Assegnazione, per quanto concerne le *Performance Shares*, o tra la Data di Attribuzione e la Data di Esercizio, con riferimento alle *Stock Options*, e che, ad avviso del Consiglio di Amministrazione, possano avere impatti di rilievo sulla struttura economico-patrimoniale della Società (in considerazione di relativi termini e condizioni), la Data di Assegnazione delle *Performance Shares* o la Data di Esercizio delle *Stock Options*, a seconda dei casi, potrà essere anticipata, così da consentire l'acquisto delle Azioni in occasione di detta operazione straordinaria (e, pertanto, prima della originaria Data di Assegnazione delle *Performance Shares* o Data di Esercizio delle *Stock Options*).

In ipotesi di offerte pubbliche di acquisto delle Azioni, il Consiglio di Amministrazione ha altresì piena facoltà di anticipare o, comunque, modificare, la Data di Esercizio o la Data di Assegnazione, a seconda dei casi.

Delle suddette rettifiche verrà data comunicazione scritta ai Beneficiari.

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.