

RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI
SUL SECONDO, TERZO E QUARTO PUNTO DELLE
MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO

*per l'Assemblea degli Azionisti
di Equita Group S.p.A.
del 7 maggio 2020*

(pubblicata in data 7 aprile 2020)



PUNTO 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Politiche di remunerazione ed incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2020: deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

in considerazione del fatto che la Società intende adottare un nuovo piano di incentivazione pluriennale basato su *stock options* ("**Piano**"), che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nel corso della trattazione del quarto punto delle materie all'ordine del giorno, si è reso necessario apportare alle **Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo** - approvate nel corso dall'Assemblea degli Azionisti svoltasi il 30 aprile 2019 -, alcune modifiche volte ad incorporare quanto previsto dall'approvando Piano.

In particolare, le nuove Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo prevedono la possibilità di adottare piani di incentivazioni pluriennali. In caso di adozione dei predetti piani, la determinazione della quota individuale di strumenti finanziari avverrà secondo le regole stabilite all'interno del piano adottato.

Con riferimento al processo decisionale, è stabilito che sia il Comitato Remunerazione - istituito in seno alla Società - a stabilire la quota parte di incentivi individuali. All'interno del piano potranno essere previste ulteriori regole di correzione *ex post*.

Inoltre, tra le modifiche apportate alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione precedentemente approvate, vi è una specifica disposizione che stabilisce che qualora la quota differita della remunerazione sia attribuita in tutto o in parte in strumenti finanziari, vi sia, con riferimento alle azioni pagate, un divieto di vendita (*retention period*) di almeno 6 mesi (nelle precedenti Politiche era indicato un periodo di almeno 12 mesi) a far data dall'assegnazione/trasferimento degli strumenti finanziari. In caso di opzioni, queste ultime saranno esercitabili a partire dalla data di assegnazione/trasferimento. Infine, i titoli acquistati a seguito dell'esercizio delle opzioni sono soggetti ad un *retention period* pari ad almeno 6 mesi a far data dall'assegnazione/trasferimento delle opzioni.

Fatto salvo che per le modifiche sopra illustrate, restano ferme tutte le regole stabilite all'interno delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019.

Si precisa infine che, avendo l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019 approvato anche la determinazione del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione nella misura massima di 2:1 e non essendo, nelle nuove Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, cambiati (i) i presupposti in base ai quali tale limite è stato deliberato, (ii) il personale al quale si applica tale rapporto e (iii) la misura del rapporto stesso, non risulta necessario approvare nuovamente l'innalzamento del limite.

In conformità alla normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione di Equita Group del 18 marzo 2020 ha approvato le nuove Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, contenenti le modifiche sopra illustrate. Il Comitato Remunerazione ha espresso una valutazione favorevole in merito a tali politiche, non rilevando criticità.

I principali termini delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2020, sono contenuti nel documento denominato "*Politica di Remunerazione 2020 Equita Group S.p.A. – Executive Summary*", nonché all'interno della Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti – che sarà oggetto di trattazione nell'ambito del prossimo punto 3 all'Ordine del Giorno –, documenti che sono messi a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società in Milano, Via Filippo Turati n. 9, sul sito internet della Società www.equita.eu (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage www.emarketstorage.com.

L'Assemblea degli Azionisti sarà chiamata ad approvare:

- ≡ le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2020;
- ≡ il conferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, disgiuntamente, di ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni.

PUNTO 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti: deliberazioni ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche.

Signori Azionisti,

in conformità all'articolo 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("**TUF**"), come successivamente modificato, all'articolo 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ("**Regolamento Emittenti**"), il Consiglio di Amministrazione di Equita Group ha predisposto e approvato, in data 18 marzo 2020, una relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione sulla Remunerazione**").

In particolare, la Relazione sulla Remunerazione è composta da due Sezioni:

- ≡ la **Sezione I**, che illustra in modo chiaro e comprensibile le Politiche di Remunerazione applicabili dal 2020 (descritte al precedente punto all'Ordine del Giorno) riferite ai componenti degli organi di amministrazione, ai "dirigenti con responsabilità strategiche" e ai dipendenti del Gruppo, nonché le procedure da utilizzare per l'adozione e l'attuazione delle Politiche di Remunerazione, incluso il processo di identificazione del "personale più rilevante";
- ≡ la **Sezione II**, la quale in modo chiaro e comprensibile, nominativamente, per i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale della Società e, in forma aggregata, per i compensi di competenza dell'esercizio 2019 dei "dirigenti con responsabilità strategiche":
 - a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Società approvate nell'esercizio precedente;
 - b) illustra analiticamente i compensi di competenza dell'esercizio 2019 dovuti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello del 2019 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili in tale esercizio.

La Sezione II della Relazione sulla Remunerazione contiene inoltre le informazioni relative alle partecipazioni detenute nella Società dagli Amministratori, dai Sindaci e dai “dirigenti con responsabilità strategiche”, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori dei soggetti sopra citati, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Sono poi inserite, in forma tabellare, le ulteriori informazioni richieste ai sensi dell’articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, in aggiunta allo Schema 7 – Allegato 3A previsto dal Regolamento Emittenti e che riporta i dettagli relativi all’attuazione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari approvato dall’Assemblea degli Azionisti lo scorso 30 aprile 2019 (cd. “Piano Equita Group 2019-2021”) con riferimento all’esercizio 2019.

La Relazione sulla Remunerazione, cui si rinvia per maggiori dettagli, è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società in Milano, Via Filippo Turati n. 9, sul sito internet della Società www.equita.eu (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* www.emarketstorage.com.

Ai sensi dell’articolo 123-*ter* del TUF, l’Assemblea degli Azionisti sarà chiamata ad approvare:

- ≡ con delibera vincolante, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione;
- ≡ con delibera non vincolante, la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione;
- ≡ il conferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato, disgiuntamente, di ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni.

Si ricorda infine che, ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, qualora l’Assemblea degli Azionisti non approvi la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, relativa alle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2020, la Società continuerà a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall’Assemblea o, in mancanza, potrà continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti.

PUNTO 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Nuovo Piano di stock option 2020-2022: deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione desidera sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, come successivamente modificato, l'approvazione di un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato "Piano Equita Group 2020-2022 per l'alta dirigenza basato su *Stock Options*" (il "Piano").

Il documento informativo relativo al Piano, cui si rimanda per maggiori dettagli, redatto ai sensi dell'articolo 84-bis e dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società in Milano, Via Filippo Turati n. 9, sul sito *internet* della Società www.equita.eu (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* www.emarketstorage.com.

1) Il Piano

Il Piano prevede che, in linea con quanto disposto dalle Politiche di Remunerazione, il 15 maggio 2020 (Data di Attribuzione) la Società possa "attribuire" gratuitamente a ciascun Beneficiario un determinato numero di *Stock Options*, le quali vengono successivamente "trasferite"/"assegnate" nel 2023, al completamento del Periodo di Differimento (Data di Assegnazione).

Il numero finale delle *Stock Options* "assegnate" viene determinato subordinatamente:

- (i) alla continuità del rapporto di lavoro di dipendenza tra il Beneficiario e il Gruppo Equita, e
- (ii) al raggiungimento o meno nel 2022 e 2023 dei seguenti obiettivi aziendali triennali (cui sono assegnati dei pesi come di seguito definito):
 - ≡ *Total Capital Ratio* (TCR) consolidato nel triennio 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022 superiore al 15% (in ciascun anno del triennio); nel caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo, il numero delle *Stock Options* attribuite a ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione viene ridotto del 20%;
 - ≡ *Return on Tangible Equity* (RoTE) (*ex dividend*) consolidato medio nel triennio 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022 superiore al 15%; nel caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo, il numero delle *Stock Options* attribuite a ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione viene ridotto del 40%;

- ≡ *Total Shareholders Return* (TSR) medio nel triennio 30 aprile 2020 – 30 aprile 2023 superiore al 10%; nel caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo, il numero delle *Stock Options* attribuite a ciascun Beneficiario alla Data di Attribuzione viene ridotto del 40%;

A titolo esemplificativo e non esaustivo di tutte le casistiche possibili, si riportano di seguito due esempi:

- ≡ qualora non si dovesse raggiungere l'obiettivo di TCR, saranno assegnate a ciascun Beneficiario l'80% delle *Stock Options* attribuite alla Data di Attribuzione;
- ≡ qualora invece non si dovesse raggiungere sia l'obiettivo di TCR sia l'obiettivo di RoTE, saranno assegnate il 40% delle *Stock Options* attribuite alla Data di Attribuzione.

I suddetti obiettivi aziendali triennali (e relativi pesi), al raggiungimento dei quali avviene – ai sensi del Piano – l'assegnazione delle *Stock Options*, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, in linea con le Politiche di Remunerazione del Gruppo.

La verifica del raggiungimento o meno dei suddetti obiettivi è condotta dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione; tale verifica è effettuata:

- (i) con riferimento al TCR e RoTE, in maggio 2023, sulla base dei dati del bilancio consolidato al 31.12.2022, 31.12.2021 e 31.12.2020;
- (ii) con riferimento al TSR, in maggio 2023, sulla base dei dati riferiti al predetto triennio 30 aprile 2020 – 30 aprile 2023;

Fermo restando che il numero di *Stock Options* assegnabili sarà determinato in base al livello di raggiungimento o meno nel 2022 e 2023 dei predetti obiettivi aziendali triennali, il numero massimo di *Stock Options* assegnabili ai sensi del Piano, e quindi di Azioni acquistabili tramite l'esercizio delle *Stock Options*, è pari a 1.300.000 (con effetto diluitivo del Piano pari a massimo il 2,53%).

Resta inteso che, laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che nessuno dei predetti obiettivi aziendali triennali sono stati raggiunti, ovvero laddove le altre condizioni previste dal Piano non siano soddisfatte, ai Beneficiari non verranno assegnate alcune *Stock Options*.

Ciascuna *Stock Option*, una volta assegnata, dà diritto all'acquisto, nel corso del Periodo di Esercizio e dietro pagamento del Prezzo di Esercizio, di una (1) Azione Equita Group.

Per “Prezzo di Esercizio” si intende 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 di chiusura registrati dal titolo Equita Group sul Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., negli ultimi 3 (tre) mesi antecedenti la data del Consiglio di Amministrazione – riunitosi prima della Data di Attribuzione – in cui viene determinato dal Consiglio stesso il numero di *Stock Options* da attribuire a ciascun Beneficiario.

Per “Periodo di Esercizio” si intende il periodo di 5 anni, decorrente dalla Data di Assegnazione, entro il quale potranno essere esercitate le *Stock Options* assegnate.

Nei primi 6 mesi dalla Data di Assegnazione, le Azioni eventualmente acquistate sono soggette ad un Divieto di Vendita.

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.

A servizio del Piano, saranno utilizzate azioni proprie della Società.

2) Beneficiari del Piano

Il Piano è rivolto all’alta dirigenza del Gruppo, ossia:

- ≡ all’Amministratore Delegato della Società, dott. Andrea Vismara, che è altresì Amministratore Delegato della controllata Equita SIM S.p.A. (di cui è dipendente nonché Direttore Generale);
- ≡ all’Amministratore Delegato della controllata Equita Capital SGR S.p.A., dott. Matteo Ghilotti, di cui è dipendente;
- ≡ al consigliere esecutivo della Società, Stefano Lustig, dipendente della controllata Equita Capital SGR S.p.A.;
- ≡ al consigliere esecutivo delle controllate Equita SIM S.p.A. ed Equita Capital SGR S.p.A., dott.ssa Stefania Milanese, CFO & COO del Gruppo Equita nonché dipendente della Società;
- ≡ a tutti gli altri dipendenti del Gruppo che siano responsabili di divisione nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le caratteristiche del Piano sono uguali per tutti i Beneficiari.

Alla luce di quanto previsto dall’art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, il Piano, avuto riguardo ai beneficiari dello stesso, si qualifica come “*piano di*

particolare rilevanza”, in quanto rivolto altresì a componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e delle controllate, nonché ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Fatto salvo quanto di seguito indicato, il diritto del Beneficiario di ricevere ed esercitare le *Stock Options* ai sensi del Piano è innanzitutto ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del rapporto di lavoro di dipendenza in essere con la Società o le società del Gruppo alla Data di Attribuzione e alla Data di Assegnazione delle *Stock Options*. Ciò premesso:

- (i) in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi ragione, successivamente alla Data di Assegnazione (quindi durante il Periodo di Esercizio), il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) manterrà il diritto di esercitare le *Stock Options* ancora in suo possesso alla data di cessazione del rapporto;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi ragione, prima della Data di Assegnazione, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) perderà definitivamente qualsiasi diritto assegnato dal Piano in relazione alle *Stock Options* precedentemente attribuitegli.

3) Ragioni che motivano l'adozione del Piano

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

- ≡ orientare ulteriormente i comportamenti di quei dipendenti 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, verso le priorità della Società e del Gruppo medesimo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- ≡ incentivare maggiormente la permanenza di risorse chiave in Società;
- ≡ legare la remunerazione complessiva di risorse chiave 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 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 aziendali triennali di performance, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato. In ogni caso, la componente annuale variabile della remunerazione di ciascun Beneficiario dovrà essere

coerente con il limite di remunerazione annuale eventualmente previsto dalla normativa applicabile e dalle Politiche di Remunerazione adottate dalla Società.

4) *Correzioni ex post*

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva di attivare le ulteriori iniziative volte alla restituzione delle *Stock Options* attribuite ovvero già assegnate (“correzioni *ex post*”) 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 (iii) 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.

Alla luce di quanto sopra illustrato, l’Assemblea degli Azionisti sarà chiamata a:

- ≡ esaminare la presente relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione, predisposta ai sensi degli artt. 114-*bis* e 125-*ter* del TUF;
- ≡ esaminare il documento informativo, predisposto ai sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, che è stato messo a disposizione del pubblico secondo le modalità sopra descritte;
- ≡ approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-*bis* del TUF l’adozione del Piano, denominato “Piano Equita Group 2020-2022 per l’alta dirigenza basato su *Stock Options*”, avente le caratteristiche indicate nella presente relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel documento informativo sul Piano;
- ≡ conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano nonché ogni altro potere previsto dal documento informativo;
- ≡ conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato, disgiuntamente, ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni.
