



**RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI  
SULLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO**

*(Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 30 aprile 2019)*

Signori Azionisti,

la presente Relazione è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione di EQUITA GROUP S.p.A. (“**Equita Group**” o la “**Società**”), ai sensi dell’art. 125-ter del D.lgs. n. 58/1998 (“**TUF**”), ai fini dell’Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata presso la sede sociale della Società in Milano, via Filippo Turati n. 9, **in unica convocazione**, il giorno **30 aprile 2019** alle ore **11.00**, per deliberare sul seguente

#### ORDINE DEL GIORNO

1. *Approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2018, corredato della Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della Relazione del Collegio Sindacale e della Relazione della Società di Revisione. Destinazione dell’utile di esercizio e distribuzione di riserve. Deliberazioni inerenti e conseguenti. Presentazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018.*
2. *Politiche di remunerazione:*
  - 2.1 *Politiche di remunerazione ed incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2019: deliberazioni inerenti e conseguenti;*
  - 2.2 *Determinazione del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione nella misura massima di 2:1: deliberazioni inerenti e conseguenti;*
  - 2.3 *Relazione sulla Remunerazione: deliberazione ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche;*
- 3 *Piano Equita Group basato su strumenti finanziari 2019-2021: deliberazioni inerenti e conseguenti.*

### **Punto 1 all'ordine del giorno**

*Approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2018, corredato della Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della Relazione del Collegio Sindacale e della Relazione della Società di Revisione. Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve. Deliberazioni inerenti e conseguenti. Presentazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018.*

Signori Azionisti,

la Relazione Finanziaria Annuale di Equita Group relativa all'esercizio 2018 – contenente il Bilancio di esercizio e il Bilancio consolidato di Equita Group al 31 dicembre 2018, la Relazione sulla gestione, l'attestazione di cui all'art. 154-*bis*, comma 5, del TUF, la Relazione della società di revisione e la Relazione del Collegio Sindacale – 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](http://www.equita.eu) (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

Ai sensi di legge, l'Assemblea degli Azionisti, esaminata la Relazione Finanziaria Annuale, sarà chiamata ad approvare:

1. la Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'andamento della gestione;
2. il Bilancio d'Esercizio di Equita Group al 31 dicembre 2018, che chiude con un utile di esercizio pari ad Euro 3.508.378,38;
3. la proposta di destinare l'utile dell'esercizio 2018 a riserva legale per Euro 175.418,92;
4. la proposta di distribuire un dividendo unitario di Euro 0,22 per ogni azione in circolazione, lordo di imposte, mediante la distribuzione dell'utile di esercizio residuo (ossia al netto di quanto destinato a riserva legale), pari ad Euro 3.332.959,46, e di riserve disponibili per Euro 6.666.475,04;
5. la messa in pagamento del dividendo a partire dall'8 maggio 2019, previo stacco cedola a partire dal 6 maggio 2019 e *record date* il 7 maggio 2019;
6. 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 2 all'ordine del giorno**

### *Politiche di remunerazione:*

#### *2.1 Politiche di remunerazione ed incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2019: deliberazioni inerenti e conseguenti*

Signori Azionisti,

in conformità alla normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione di Equita Group del 12 febbraio 2019 ha approvato le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2019.

La Funzione *Compliance* della Società ha espresso una valutazione favorevole in merito a tali politiche, rilevando la sostanziale rispondenza delle stesse al quadro normativo vigente.

I principali termini delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2019, sono contenuti nel documento denominato “*Politica di Remunerazione 2019 Equita Group S.p.A. – Executive Summary*”, nonché nella Relazione sulla Remunerazione (che sarà oggetto di trattazione nell’ambito del punto 2.3 all’Ordine del Giorno dell’Assemblea del 30 aprile 2019), 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](http://www.equita.eu) (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

In particolare, le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, cui si rimanda per i dettagli:

- (i) identificano i destinatari delle Politiche di Remunerazione stesse;
- (ii) descrivono le finalità e i principi alla base delle Politiche di Remunerazione;
- (iii) descrivono le novità introdotte rispetto alle precedenti Politiche di Remunerazione;
- (iv) definiscono ruolo e responsabilità del Consiglio di Amministrazione, dell’Assemblea degli Azionisti e di altri organi aziendali nell’approvazione e nella revisione delle Politiche di Remunerazione;
- (v) descrivono il processo per l’identificazione del cd. “personale più rilevante” (nozione che include i cd. “dirigenti con responsabilità strategiche”);
- (vi) descrivono la struttura della remunerazione del personale di tutte le società del Gruppo, che prevede taluni limiti più stringenti per il “personale più rilevante” nell’ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio;

(vii) descrivono la struttura della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione;

(viii) descrivono condizioni/soglie ed obiettivi di *performance* per la distribuzione dei *bonus*, nonché meccanismi di correzione *ex post*.

L'Assemblea degli Azionisti sarà chiamata ad approvare:

- le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2019;
- 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.

## 2.2 Determinazione del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione nella misura massima di 2:1: deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

in conformità alla normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione di Equita Group del 12 febbraio 2019, oltre ad aver approvato le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione applicabili al Gruppo Equita a decorrere dal 2019, ha altresì approvato la proposta di determinazione del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del “personale più rilevante” – fatta eccezione per le risorse appartenenti al “personale più rilevante” delle funzioni di controllo – a 2:1 (rispetto al limite standard di 1:1). Le motivazioni alla base di tale scelta sono principalmente:

- la volontà di mantenere un’adeguata flessibilità gestionale, evitando i rischi economici ed organizzativi collegati al potenziale irrigidimento su livelli elevati del costo fisso del lavoro;
- la presenza di *competitor* che utilizzano la possibilità di fissare il limite a 2:1, il che potrebbe porre a rischio sia la *retention* delle risorse di maggiore talento sia la capacità di attrarre nuove risorse con capacità elevate;
- la volontà di adottare una politica retributiva che favorisca il comportamento virtuoso, premiando il merito secondo un approccio che riconosca e differenzi i contributi del singolo e delle Business Lines ai risultati complessivi del Gruppo.

Si ricorda che, ai sensi dell’articolo 8.2 dello Statuto, la proposta di determinare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione nella misura massima di 2:1 è approvata dall’Assemblea ordinaria quando: (i) l’Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea; ovvero (ii) la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l’Assemblea è costituita.

L’Assemblea degli Azionisti quindi è chiamata ad approvare la determinazione del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del “personale più rilevante” – fatta eccezione per le risorse appartenenti al “personale più rilevante” delle funzioni di controllo – nella misura massima di 2:1.

2.3 *Relazione sulla Remunerazione: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche*

Signori Azionisti,

in conformità all'articolo 123-ter del TUF, 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 13 marzo 2019, una relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”).

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

- la Sezione I illustra le Politiche di Remunerazione applicabili dal 2019 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, nominativamente per i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 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 2018 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 della Società approvate nell'esercizio precedente;
  - b) illustra analiticamente i compensi di competenza dell'esercizio 2018 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 2018 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 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.

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](http://www.equita.eu) (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

Ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea degli Azionisti sarà chiamata ad approvare:

- con delibera non vincolante, la Sezione I 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.



### Punto 3 all'ordine del giorno

*Piano Equita Group basato su strumenti finanziari 2019-2021: 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 basato su strumenti finanziari 2019-2021" (il "**Piano**"), riservato a tutti i dipendenti del Gruppo Equita (il "**Gruppo**"), da attuarsi mediante l'attribuzione gratuita, al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*:

- (i) del diritto a ricevere azioni ordinarie della Società (le "**Performance Shares**"), e/o
- (ii) di *stock options* (le "**Stock Options**"), ciascuna delle quali darà diritto all'acquisto di una (1) azione ordinaria Equita Group ("**Azione**").

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](http://www.equita.eu) (sezione *Corporate Governance*, area *Assemblee degli Azionisti*) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage* [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

#### 1) **Ragioni che motivano l'adozione del Piano**

Attraverso l'implementazione del Piano, Equita Group 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.

## 2) **Beneficiari del Piano**

Il Piano include tra i propri beneficiari (i "**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 (il c.d. "personale più rilevante"/"*risk takers*"); e (iii) ulteriori dipendenti individuati come rilevanti dalla Società. Sono in ogni caso Beneficiari 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.

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) **Oggetto, modalità e clausole di attuazione del Piano**

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 di obiettivi di *performance* aziendali (cd. *gate*) ed individuali, la Società, nei termini e alle condizioni di cui al regolamento del Piano che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione (il "**Regolamento**"), attribuirà gratuitamente ai Beneficiari:

- (i) il diritto ad ottenere *Performance Shares*, che saranno assegnate alla cd. data di assegnazione (ossia la data, determinata dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento, in cui verranno accreditate le Azioni sul conto titoli del Beneficiario) al verificarsi di determinate condizioni, e/o
- (ii) *Stock Options*, ciascuna delle quali darà diritto all'acquisto di una (1) Azione al termine del cd. *Vesting Period* (ossia il periodo di 24 mesi che decorre dalla data di attribuzione

delle *Stock Options*, trascorso il quale le *Stock Options* sono esercitabili dal Beneficiario) e al verificarsi di determinate condizioni.

Ciò, fermo restando che:

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

Una volta attribuite, le *Performance Shares* saranno assegnate alla data di assegnazione, al verificarsi di determinate condizioni. Una volta assegnate, le *Performance Shares* sono soggette ad un periodo di indisponibilità (ossia un periodo di 12 mesi decorrente dalla data di assegnazione). 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*, subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni. Pertanto, le *Stock Options* potranno essere esercitate, al prezzo di esercizio, durante il periodo di esercizio (ossia il periodo di tempo, che decorre dal termine del *Vesting Period* – in particolare dalla cd. data di esercizio – e termina nella data determinata dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento). Il prezzo di esercizio è determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'attribuzione delle *Stock Options* ed è 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.

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).

Il diritto dei Beneficiari di ricevere le *Performance Shares* e di ricevere ed esercitare le *Stock Options* ai sensi del Piano è 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*, fatte salve le ipotesi di cessazione del rapporto *mortis causa*.

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.

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva di attivare le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata (“*clawback*”) in caso della manifestazione di danni alla propria integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

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

**4) Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei Lavoratori 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.

**5) Vincoli di disponibilità gravanti sulle *Performance Shares* e sulle *Stock Option***

Le *Stock Options* sono personali, nominative, intransferibili 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 disporre liberamente, fatti salvi gli eventuali vincoli cui il Beneficiario sia soggetto (ad esempio, per via di patti parasociali).

Il diritto a ricevere *Performance Shares* è un diritto personale, nominativo, intransferibile 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, una volta assegnate, le *Performance Shares* sono soggette ad un periodo di indisponibilità, pari a 12 mesi decorrenti 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.

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).

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

- esaminare la 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 basato su strumenti finanziari 2019-2021", 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;
- 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.

\* \* \*

Milano, 29 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente, Francesco Perilli