



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO  
AL PIANO DI *PHANTOM SHARES* DI EQUITA GROUP S.P.A.  
denominato**

***"Piano EQUITA Group 2022-2025 basato su *Phantom Shares*"***

*(redatto ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/98 e dell'art. 84-bis del regolamento n. 11971  
approvato dalla CONSOB con delibera del 14 maggio 1999)*

## PREMESSA

Il presente documento informativo (il "**Documento Informativo**") è 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**"). In particolare, il presente Documento Informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità a quanto previsto nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, ed è volto a fornire ai soci le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

In data 22 aprile 2022, l'Assemblea degli Azionisti di EQUITA Group S.p.A. ("**EQUITA Group**" o la "**Società**") ha approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il "*Piano EQUITA Group 2022-2025 basato su Phantom Shares*" (il "**Piano**"). Successivamente, in data 25 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 12 marzo 2025, ha deliberato di sottoporre alcune modifiche del Piano all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 29 aprile 2025.

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 sue controllate, nonché ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Il Piano prevede che, in linea con quanto disposto dalle Politiche di Remunerazione:

- (i) nel 2022 il Consiglio di Amministrazione possa assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario (come di seguito definito) un determinato numero iniziale di *Phantom Shares*, e
- (ii) nel 2025 (o, secondo quanto meglio precisato di seguito, nel 2026), il Consiglio di Amministrazione determini il numero finale di *Phantom Shares* definitivamente assegnate al Beneficiario (numero che potrà essere uguale, maggiore o minore rispetto al numero inizialmente assegnato nel 2022), in considerazione del grado di raggiungimento nel 2024 e 2025 di determinati Obiettivi di *Performance* individuali ed aziendali e delle altre condizioni previste dal Piano o, in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, comunichi al Beneficiario che non gli saranno più assegnate le *Phantom Shares* inizialmente assegnategli nel 2022.

Il numero finale delle *Phantom Shares* assegnabili nel 2025 (o, secondo quanto meglio precisato di seguito, nel 2026) viene quindi determinato subordinatamente:

- (i) al raggiungimento nel 2024 e 2025 di determinati obiettivi di *performance*, rispettivamente, individuali ed aziendali, e

(ii) al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano.

Il Piano prevede quindi un unico ciclo di assegnazione iniziale delle *Phantom Shares* nel 2022 e di assegnazione finale delle medesime nel 2025 (o, secondo quanto di seguito meglio precisato, nel 2026). Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione può in ogni caso trasferire, successivamente al 2022 e su proposta del Comitato per la Remunerazione, ad uno o più Beneficiari (individuati dal Consiglio di Amministrazione medesimo), *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate ad un altro Beneficiario che, tuttavia, ai sensi del Piano, ha perso il diritto al mantenimento delle stesse.

Una volta attribuite, le *Phantom Shares* danno diritto alla corresponsione di un Premio (come di seguito definito), come indicato nella Lettera di Assegnazione Finale. Le *Phantom Shares* attribuite al Personale Più Rilevante (come di seguito definito) sono soggette ad un Periodo di Indisponibilità (come di seguito definito) e, pertanto, il Premio sarà corrisposto al termine del Periodo di Indisponibilità. Le *Phantom Shares* attribuite al Personale (come di seguito definito) sono soggette ad un Periodo di Indisponibilità (come di seguito definito) e, pertanto, il Premio sarà corrisposto al termine del Periodo di Indisponibilità, solo se così stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

In alternativa alla corresponsione del Premio, il Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, potrà comunque decidere di riconoscere ai Beneficiari, in tutto o in parte, su proposta del Comitato per la Remunerazione, Azioni in rapporto di 1 (una) Azione per ciascuna *Phantom Share*. In tal caso, a servizio del Piano verranno utilizzate Azioni proprie della Società. Nel caso in cui il Beneficiario rientri tra il Personale Più Rilevante, tali Azioni saranno soggette al Periodo di Indisponibilità.

Fermo restando che il numero di *Phantom Shares* che saranno definitivamente attribuite sarà determinato in base al livello di raggiungimento o meno nel 2024 e 2025 dei predetti obiettivi di *performance* individuali ed aziendali, il numero massimo di *Phantom Shares* assegnabili/attribuibili ai sensi del Piano è pari a 2.000.000.

Come meglio specificato nel presente Documento Informativo, taluni aspetti relativi all'attuazione del Piano potranno essere definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei poteri allo stesso conferiti dall'Assemblea. Le informazioni conseguenti alle deliberazioni che saranno adottate dal Consiglio di Amministrazione, successivamente 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.

La Società costituisce una "*società di minori dimensioni*", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f), del Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (il "**Regolamento OPC**").

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società <https://www.equita.eu/it/corporate-governance/documenti-societari.html>, e sul meccanismo di stoccaggio all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://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:

<b>Assemblea o Assemblea degli Azionisti</b>	L'assemblea degli azionisti della Società.
<b>Azioni</b>	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, con godimento regolare e in forma dematerializzata, quotate sul mercato Euronext STAR Milan.
<b>Beneficiari</b>	<p>L'alta dirigenza del Gruppo, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) gli Amministratori Delegati della Società e delle società del Gruppo (anche ove non siano Dipendenti del Gruppo),</li><li>(ii) i consiglieri esecutivi della Società e delle società del Gruppo (anche ove non siano Dipendenti del Gruppo), nonché</li><li>(iii) gli altri Dipendenti/Collaboratori del Gruppo che rivestano ruoli di responsabilità e siano in grado di influenzare i risultati della Società,</li></ul> <p>appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.</p>
<b>Cessione</b>	Qualsiasi tipo di trasferimento, incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, creazione di usufrutto, conferimento, permuta, dazione in pagamento, vendita forzata, ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione (gratuito o oneroso) che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della titolarità delle <i>Phantom Shares</i> e/o della proprietà delle Azioni attribuite in luogo della corresponsione del Premio o di qualsiasi altro diritto alle stesse correlato.

**Codice di Corporate Governance**

Il Codice di Corporate Governance delle società quotate predisposto dal Comitato per la *corporate governance* delle società quotate, come di volta in volta modificato.

**Collaboratori**

Tutti i soggetti, non in rapporto di lavoro subordinato con una società del Gruppo, che prestano, in via esclusiva, la propria attività a favore della società medesima.

**Comitato per la Remunerazione**

Il comitato per la remunerazione della Società.

**Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione della Società.

**Data di Assegnazione Finale**

La data nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2), in cui il Consiglio di Amministrazione, verificato positivamente il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* nonché il ricorrere delle altre condizioni previste dal Piano, determina

- (i) il numero finale di *Phantom Shares* che sono definitivamente assegnate al Beneficiario in considerazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* aziendali ed individuali; nonché
- (ii) l'eventuale applicazione al Beneficiario di un Periodo di Differimento e la durata dello stesso;
- (iii) la Data di Attribuzione;
- (iv) la modalità di calcolo del Premio che verrà corrisposto (o, alternativamente, a discrezione del Consiglio di Amministrazione o del soggetto dallo stesso delegato, la modalità di calcolo del numero di Azioni che saranno attribuite, in tutto o in parte, in luogo della corresponsione del Premio, in rapporto di 1 Azione per ciascuna *Phantom Share*) decorso l'eventuale Periodo di Differimento e tenuto conto dell'eventuale applicazione di un Periodo di Indisponibilità; e
- (v) l'eventuale applicazione al Beneficiario di un Periodo di Indisponibilità e la durata dello

stesso.

Laddove nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2) il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che gli Obiettivi di *Performance* non sono stati raggiunti, per "Data di Assegnazione Finale" si intende la data nel 2025 (o, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali di cui al paragrafo 2.4, nel 2026 ai sensi del paragrafo 2.2) in cui il Consiglio di Amministrazione determina che le *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate al Beneficiario non saranno più assegnate/attribuite a tale Beneficiario.

### **Data di Assegnazione Iniziale**

La data nel 2022 – indicata nella Lettera di Assegnazione Iniziale – in cui il Consiglio di Amministrazione (o il soggetto dallo stesso delegato) comunica a ciascun Beneficiario – identificato come tale dal Consiglio di Amministrazione medesimo – il numero di *Phantom Shares* inizialmente assegnate ai sensi del Piano.

In caso di trasferimento, successivamente a tale data, ad uno o più Beneficiari, di *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate ad un altro Beneficiario che, tuttavia, ai sensi del Piano, ha perso il diritto al mantenimento delle stesse nel 2025, per Data di Assegnazione Iniziale si intende la data, indicata nella Lettera di Assegnazione Iniziale, in cui il Consiglio di Amministrazione (o il soggetto dallo stesso delegato) comunica a tali/e Beneficiari/o il numero di *Phantom Shares* ad essi/o assegnate tramite trasferimento, ai sensi del Piano.

### **Data di Attribuzione**

La data, indicata nella Lettera di Assegnazione Finale, in cui, decorso l'eventuale applicazione del Periodo di Differimento, le *Phantom Shares* sono attribuite al Beneficiario.

### **Dipendenti**

I lavoratori subordinati ai sensi dell'art. 2094 c.c. del Gruppo EQUITA

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

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 o meno) delle stesse.

**Dividendi *Adjusted* Distribuiti**

I dividendi distribuiti dalla Società nel periodo oggetto di osservazione (28 marzo 2022 – 1° aprile 2025), ossia n. 6 cedole distribuite nel predetto periodo, purché non superiori all'utile complessivo aggregato realizzato negli esercizi 2021, 2022 e 2023, rettificato per il costo del Piano stesso.

In caso di estensione del periodo di osservazione del TSR dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025 ai sensi del paragrafo 2.2, i dividendi che rappresentano le ultime n. 6 cedole pagate dalla Società alla data di calcolo del TSR.

**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.

**Evento Avverso**

L'infermità permanente o il decesso del Beneficiario.

**Giorno Lavorativo**

Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono di regola aperti sulla piazza di Milano.

**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 Assegnazione Finale**

La lettera, consegnata o inviata a ciascun Beneficiario nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2), una volta verificato positivamente il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti dal Piano, tramite la quale vengono comunicati:

- (i) il numero finale di *Phantom Shares* che sono definitivamente assegnate al Beneficiario in considerazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* aziendali ed individuali; nonché

- (ii) l'eventuale applicazione al Beneficiario di un Periodo di Differimento e la durata dello stesso;
- (iii) la Data di Attribuzione;
- (iv) la modalità di calcolo del Premio che verrà corrisposto (o, alternativamente, a discrezione del Consiglio di Amministrazione o del soggetto dallo stesso delegato, la modalità di calcolo del numero di Azioni che saranno attribuite, in tutto o in parte, in luogo della corresponsione del Premio, in rapporto di 1 Azione per ciascuna *Phantom Share*) decorso l'eventuale Periodo di Differimento e tenuto conto dell'eventuale applicazione di un Periodo di Indisponibilità; e
- (v) l'eventuale applicazione al Beneficiario di un Periodo di Indisponibilità e la durata dello stesso.

Laddove nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2) il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che gli Obiettivi di *Performance* non sono stati raggiunti, per "Lettera di Assegnazione Finale" si intende la lettera, consegnata o inviata a ciascun Beneficiario nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2), tramite la quale viene comunicato che le *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate al Beneficiario non saranno più assegnate a tale Beneficiario.

### **Lettera di Assegnazione Iniziale**

La lettera, consegnata o inviata a ciascun Beneficiario nel 2022, tramite la quale vengono comunicati, tra l'altro, l'inclusione del Beneficiario nel Piano, gli Obiettivi di *Performance* e l'assegnazione iniziale di un dato numero di *Phantom Shares*, numero che può essere confermato, modificato o revocato nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2) una volta verificato il raggiungimento o meno degli Obiettivi di



*Performance* previsti dal Piano.

### **Obiettivi di *Performance***

Gli obiettivi di *performance* aziendali ed individuali, individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, al raggiungimento dei quali, ferme restando le altre condizioni del Piano, verrà assegnato il numero finale di *Phantom Shares* nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2).

### **Periodo di Differimento**

L'eventuale periodo di tempo, indicato nella Lettera di Assegnazione Finale e decorrente dalla Data di Assegnazione Finale, decorso il quale le *Phantom Shares* sono attribuite al Beneficiario.

Con riferimento alle *Phantom Shares* assegnate al Personale Più Rilevante, la durata del Periodo di Differimento è determinata dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione di volta in volta in essere e alle disposizioni normative e regolamentari di volta in volta in vigore.

Con riferimento alle *Phantom Shares* assegnate al Personale, l'eventuale applicazione di un Periodo di Differimento e la durata dello stesso sono determinate dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione di volta in volta in essere.

### **Periodo di Indisponibilità**

L'eventuale periodo di tempo, indicato nella Lettera di Assegnazione Finale e decorrente dalla Data di Attribuzione delle *Phantom Shares*, nel corso del quale il Beneficiario non può, ai sensi e alle condizioni del Piano: (i) incassare il Premio, nel caso delle *Phantom Shares* che siano regolate con pagamento del Premio, e (ii) effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione decida eventualmente di attribuire, in tutto o in parte, Azioni, alla Data di Attribuzione, in alternativa alla corresponsione del Premio).

Le *Phantom Shares* che sono attribuite al Personale Più Rilevante sono soggette ad un Periodo di Indisponibilità la cui durata è determinata dal

Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione di volta in volta in essere e alle disposizioni normative e regolamentari di volta in volta in vigore.

Per le *Phantom Shares* che sono invece attribuite al Personale, l'eventuale applicazione e durata di un Periodo di Indisponibilità sono determinate dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione di volta in volta in essere.

**Personale**

Dipendenti e, qualora il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno, Collaboratori di una società del Gruppo, in considerazione degli incarichi loro conferiti e per la durata degli stessi.

**Personale Più Rilevante**

Amministratori e categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso (cd. *risk takers*).

***Phantom Shares***

Un'unità rappresentativa del valore di 1 Azione che verrà convertita in un Premio, ai termini e alle condizioni previsti nel Piano.

**Politiche di Remunerazione**

Le politiche di remunerazione del Gruppo EQUITA di volta in volta in vigore.

**Piano**

Il piano di incentivazione del Gruppo EQUITA basato sull'attribuzione di *Phantom Shares*, disciplinato dal Regolamento e denominato "*Piano EQUITA Group 2022-2025 basato su Phantom Shares*", predisposto dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea.

**Premio**

L'importo lordo in denaro erogato a ciascun Beneficiario secondo la seguente formula:

- numero di *Phantom Shares* attribuite al Beneficiario moltiplicato per il Valore Normale delle Azioni.

**Prezzo di Riferimento Inziale**

La media dei prezzi di chiusura di mercato dell'Azione dei 5 Giorni Lavorativi antecedenti il 25 marzo 2022 (escluso), ossia euro 3,85.

**Prezzo di Riferimento Finale**

La media dei prezzi di chiusura di mercato dell’Azione dei 5 Giorni Lavorativi antecedenti il 1° aprile 2025 (escluso).

In caso di estensione del periodo di osservazione del TSR dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, il prezzo di chiusura di mercato dell’Azione in ciascun Giorno Lavorativo compreso tra il 1° aprile 2025 e il 31 dicembre 2025.

**Rapporto**

Il rapporto di amministrazione, di lavoro o di collaborazione in essere tra il Beneficiario e la Società e/o altra società del Gruppo.

**Regolamento**

Il regolamento del Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Total Shareholders Return o TSR**

Il *Total Shareholders Return* (TSR) è il parametro utilizzato per misurare il rendimento complessivo di un investimento, che include sia la plusvalenza o minusvalenza sul titolo, sia il ritorno dovuto a eventuali flussi di cassa ricevuti quali i dividendi purché non superiori all’utile complessivo aggregato realizzato nel periodo oggetto di osservazione, eventualmente rettificato per il costo del Piano stesso.

$$\text{TSR} = (\text{Prezzo di Riferimento Finale} + \text{Dividendi Adjusted Distribuiti}) / (\text{Prezzo di Riferimento Iniziale}).$$

**Valore Normale delle Azioni**

La media aritmetica dei prezzi di chiusura di mercato dell’Azione rilevati nell’ultimo mese antecedente la Data di Attribuzione (o la diversa data determinata dal Consiglio di Amministrazione).

## 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 è rivolto all'alta dirigenza del Gruppo, ossia:

- al dott. Andrea Vismara, Amministratore Delegato della Società nonché Amministratore Delegato della controllata EQUITA SIM S.p.A. e Presidente del Consiglio di Amministrazione di EQUITA Mid Cap Advisory S.r.l.;
- al dott. Matteo Ghilotti, Amministratore Delegato della controllata EQUITA Capital SGR S.p.A.;
- alla dott.ssa Milanese, CFO & COO del Gruppo EQUITA, nonché Consigliere esecutivo delle controllate EQUITA SIM S.p.A., EQUITA Capital SGR S.p.A. ed EQUITA Mid Cap Advisory S.r.l.;
- al dott. Paolo Pendenza, Consigliere esecutivo della controllata EQUITA Capital SGR S.p.A.;
- al dott. Giuseppe Renato Grasso, Amministratore Delegato della controllata EQUITA Mid Cap Advisory S.r.l.;
- al dott. Filippo Guicciardi, Amministratore Delegato della controllata EQUITA Mid Cap Advisory S.r.l.; e
- al dott. Simone Riviera, Consigliere della controllata EQUITA Mid Cap Advisory S.r.l. e co-Direttore Generale della Società.

Inoltre, il Piano è rivolto agli altri Dipendenti/Collaboratori del Gruppo che rivestano ruoli di responsabilità all'interno del Gruppo e che, per il loro ruolo, siano in grado di influire sui risultati della Società, appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Le caratteristiche del Piano sono uguali per tutti i Beneficiari, fatte salve alcune regole più stringenti in termini di Periodo di Differimento e Periodo di Indisponibilità delle *Phantom Shares*, che sono applicabili esclusivamente al Personale Più Rilevante del Gruppo, in conformità con la normativa applicabile in materia di remunerazione e con le Politiche di Remunerazione.

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

Come già indicato al precedente paragrafo 1.1, il Piano si rivolge, oltre che ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e delle altre società del Gruppo, anche ad altri Dipendenti/Collaboratori del Gruppo, identificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che abbiano responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo e che, per il loro ruolo, siano in grado di influire sui risultati della Società.

Il Piano pertanto è rivolto in particolare ad un gruppo di *managers* del Gruppo, che rivestono ruoli strategicamente rilevanti per la *business* della Società e del Gruppo o che sono comunque in grado di apportare un significativo contributo al perseguimento degli obiettivi strategici della Società e/o che sono ritenuti meritevoli di essere destinatari di forme di incentivazione ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione.

### **1.3 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

*(a) direttori generali della Società*

Il Piano è rivolto anche ai co-Direttori Generali della Società (ossia Simone Riviera e Luigi de Bellis).

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

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo la Società rientra tra le "società di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento OPC.

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

Non applicabile, in quanto nessuno dei Beneficiari indicati al precedente paragrafo 1.1 esercita singolarmente il controllo sulla Società.

### **1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

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

Non applicabile, in quanto la Società rientra nella definizione di società di "minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento OPC.

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

Alla data del presente Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione ha identificato 16 Beneficiari del Piano, di cui 13 sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

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

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

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

## **2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante il Piano**

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

- incentivare le risorse chiave della Società, che sono in grado di influire sui risultati della Società e del Gruppo, al raggiungimento di determinati Obiettivi di *Performance*, in coerenza con il *business plan 2022-2024*;
- orientare ulteriormente i comportamenti dell'alta dirigenza del Gruppo verso le priorità della Società e del Gruppo medesimo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- fidelizzare e incentivare maggiormente la permanenza di risorse chiave in Società;
- motivare le risorse chiave della Società, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- 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 di *performance*, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato.

## **2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano**

Il Piano prevede che, in linea con quanto disposto dalle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione (i) nel 2022 possa assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario un determinato numero iniziale di *Phantom Shares* e, (ii) nel 2025 (o, secondo quanto meglio precisato di seguito, nel 2026), debba determinare il numero finale di *Phantom Shares* definitivamente assegnate al Beneficiario in considerazione di quanto di seguito meglio precisato, ovvero, in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, comunichi al Beneficiario che non gli saranno più assegnate le *Phantom Shares* inizialmente assegnategli.

Il numero finale delle *Phantom Shares* assegnabili nel 2025 (o, secondo quanto meglio precisato di seguito, nel 2026) verrà determinato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente:

- (iii) al raggiungimento nel 2024 e 2025 di determinati Obiettivi di *Performance*, rispettivamente, individuali ed aziendali, e
- (iv) al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano.

L'Obiettivo di *Performance* aziendale valido per tutti i Beneficiari è il Total Shareholders Return

(TSR) conseguito nel periodo di osservazione 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025, calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{TSR} = (\text{Prezzo di Riferimento Finale} + \text{Dividendi Adjusted Distribuiti}) / (\text{Prezzo di Riferimento Iniziale})$$

Ove:

- il "*Prezzo di Riferimento Iniziale*" è la media dei prezzi di chiusura di mercato dell'Azione dei 5 Giorni Lavorativi antecedenti il 25 marzo 2022 (escluso), ossia euro 3,85;
- il "*Prezzo di Riferimento Finale*" è la media dei prezzi di chiusura di mercato dell'Azione dei 5 Giorni Lavorativi antecedenti il 1° aprile 2025 (escluso). In caso di estensione del periodo di osservazione del TSR dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, per "*Prezzo di Riferimento Finale*" si intende il prezzo di chiusura di mercato dell'Azione in ciascun Giorno Lavorativo compreso tra il 1° aprile 2025 e il 31 dicembre 2025;
- i "*Dividendi Adjusted Distribuiti*" sono i dividendi distribuiti dalla Società nel periodo oggetto di osservazione (28 marzo 2022 – 1° aprile 2025), ossia n. 6 cedole distribuite nel predetto periodo, purché non superiori all'utile complessivo aggregato realizzato negli esercizi 2021, 2022 e 2023, rettificato per il costo del Piano stesso. In caso di estensione del periodo di osservazione del TSR dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, per "*Dividendi Adjusted Distribuiti*" si intendono i dividendi che rappresentano le ultime n. 6 cedole pagate dalla Società alla data di calcolo del TSR.

Gli Obiettivi di *Performance* aziendali "base" sono rappresentati dal raggiungimento, nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025, di un TSR pari o superiore al 40%. Al raggiungimento di tali Obiettivi di *Performance* aziendali "base", è prevista l'assegnazione finale nel 2025 di un numero complessivo massimo di 800.000 *Phantom Shares*.

Nel caso invece del superamento dei predetti Obiettivi di *Performance* "base" e, in particolare:

- nel caso del raggiungimento nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025 di un TSR pari al 50% o compreso tra il 50% e il 60% (escluso), è prevista l'assegnazione finale nel 2025 di un numero complessivo massimo di 1.200.000 *Phantom Shares*; e
- nel caso del raggiungimento nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025 di un TSR pari o superiore al 60%, è prevista l'assegnazione finale nel 2025 di un numero complessivo massimo di 2.000.000 *Phantom Shares*.

Laddove invece nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025 il predetto Obiettivo di *Performance* aziendale di TSR non venisse raggiunto, il Consiglio di Amministrazione potrà, a propria discrezione, nell'interesse della Società: (i) decidere di estendere il periodo di osservazione dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, e (ii) considerare comunque raggiunti gli Obiettivi di *Performance* "base" qualora, dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, per almeno 5 Giorni Lavorativi consecutivi il TSR risulti almeno pari al 40%. Pertanto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* "base", è prevista l'assegnazione finale nel 2026 di un numero complessivo massimo di 800.000 *Phantom Shares*.

Subordinatamente al raggiungimento dei predetti Obiettivi aziendali, il numero massimo finale di *Phantom Shares* da assegnare nel 2025 (o nel 2026, in caso di estensione del periodo di osservazione del TSR fino al 31 dicembre 2025) sarà comunque soggetto al raggiungimento nel 2024 di Obiettivi individuali da parte di ciascun Beneficiario, legati al *business plan* 2022-2024.

Qualora un Beneficiario non raggiunga i propri Obiettivi individuali, il numero finale di *Phantom Shares* allo stesso assegnabile nel 2025 (o, secondo quanto precisato, nel 2026) sarà ridotto del 50%.

Gli Obiettivi di *Performance* individuali sono approvati dal Consiglio di Amministrazione e comunicati ai Beneficiari entro la fine di maggio 2022 con la Lettera di Assegnazione Iniziale. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ed in linea con le Politiche di Remunerazione del Gruppo, individua gli Obiettivi di *Performance* individuali da assegnare a ciascun Beneficiario e comunica i medesimi al Beneficiario mediante trasmissione della Lettera di Assegnazione Iniziale.

La verifica del raggiungimento o meno degli Obiettivi di *Performance* sia aziendali che individuali è condotta dal Consiglio di Amministrazione della Società e dal Comitato per la Remunerazione.

### **2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

Il Comitato per la Remunerazione, su *input* dell'Amministratore Delegato, sottopone al Consiglio di Amministrazione l'elenco dei Beneficiari nonché la determinazione del numero di *Phantom Shares* che si intende assegnare a ciascun Beneficiario, sia inizialmente (nel 2022) sia a valle della verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* aziendali ed individuali (ossia nel 2025 o, secondo quanto sopra precisato, nel 2026), in linea con le disposizioni normative e regolamentari applicabili e le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo, tenuto conto dei seguenti parametri: (i) ruolo ricoperto e rilevanza strategica dello stesso per il *business* della Società, (ii) pacchetto retributivo, e (iii) criticità in termini di *retention*.

Fermo restando che il numero finale di *Phantom Shares* definitivamente assegnabili sarà determinato in funzione del livello di raggiungimento o meno degli Obiettivi di *Performance* descritti al paragrafo 2.2, il numero massimo di *Phantom Shares* assegnabili ai sensi del Piano è pari a 2.000.000.

Resta inteso che laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che nessuno o solo alcuni degli Obiettivi di *Performance* siano stati raggiunti, ovvero che altre condizioni previste dal Piano (*cf.* paragrafo 4.8) non siano soddisfatte, alla Data di Assegnazione Finale il Consiglio di Amministrazione non assegnerà ai Beneficiari alcuna *Phantom Share* ovvero, a seconda dei casi, assegnerà un numero finale inferiore di *Phantom Shares*.

Il numero finale di *Phantom Shares* assegnato a ciascun Beneficiario nel 2025 (o, secondo quanto precisato, nel 2026) è indicato nella Lettera di Assegnazione Finale. Laddove nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2) il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che gli Obiettivi di *Performance* non sono stati raggiunti, la Lettera di Assegnazione Finale comunicherà che le *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate al Beneficiario non saranno più assegnate a tale Beneficiario.



#### **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 non prevede l'attribuzione di compensi basati su strumenti finanziari non 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**

Al Consiglio di Amministrazione sono delegati tutti i poteri al fine di dare attuazione al Piano, ivi espressamente inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti: **(i)** approvare il Regolamento e le successive modifiche dello stesso; **(ii)** individuare i Beneficiari sulla base dei criteri definiti e determinare il numero delle *Phantom Shares* da assegnare a ciascun Beneficiario sia inizialmente (nel 2022) che definitivamente nel 2025 (ovvero nel 2026, nel caso di estensione del periodo di osservazione degli Obiettivi di *Performance* aziendali ai sensi del paragrafo 2.2) al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* ovvero, in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, determinare che al Beneficiario non saranno più assegnate alcune *Phantom Shares*; **(iii)** assegnare gli Obiettivi di *Performance* e verificarne il raggiungimento; **(iv)** stabilire se estendere dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025 il periodo di osservazione del TSR, nel caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* nel periodo 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025; **(v)** determinare, nel caso di assegnazione delle *Phantom Shares* al Personale, l'eventuale applicazione di un Periodo di Differimento e di un Periodo di Indisponibilità, nonché la durata degli stessi, in linea con le disposizioni normative e regolamentari applicabili e le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore; **(vi)** determinare, nel caso di assegnazione delle *Phantom Shares* al Personale Più Rilevante, la durata del Periodo di Differimento e del Periodo di Indisponibilità, in linea con le disposizioni normative e regolamentari applicabili e le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore; **(vii)** decidere di volta in volta se corrispondere al Beneficiario Azioni in alternativa al Premio, secondo quanto previsto dal Piano; **(viii)** decidere, ove richiesto dal Beneficiario, compatibilmente con quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari di volta in volta in vigore, di disporre la vendita di una parte delle Azioni attribuite al Beneficiario, al momento del loro trasferimento al Beneficiario medesimo, per quanto necessario alla copertura degli oneri fiscali gravanti sul Beneficiario e derivanti dall'attribuzione a quest'ultimo delle Azioni (cd. *sell-to-cover*), e, laddove le

Azioni attribuite al Beneficiario siano soggette ad un Periodo di Indisponibilità, di trasferire la titolarità di tali Azioni al Beneficiario ed effettuare il predetto sell-to-cover solo al termine del Periodo di Indisponibilità, secondo quanto più dettagliatamente indicato nel Regolamento; **(ix)** valutare caso per caso e stabilire se la cessazione del Rapporto del Beneficiario rientri nell'ipotesi di *good leaver* o di *bad leaver* disciplinate dal Regolamento, anche diversamente da quanto previsto dalle rispettive definizioni; **(x)** consentire ai Beneficiari di ricevere le *Phantom Shares* e di esercitare i diritti alle stesse collegate anche nel caso in cui il Beneficiario sia decaduto dal relativo diritto (ad esempio in caso di cessazione del Rapporto con il Beneficiario), nonché di poter incassare il Premio o di vendere/trasferire le Azioni (riconosciute in alternativa al Premio) anche prima del decorso del Periodo di Differimento e/o del Periodo di Indisponibilità, ove consentito dalle disposizioni normative e regolamentari applicabili; **(xi)** apportare, ove del caso, le variazioni al Piano necessarie o opportune in caso di eventi/operazioni straordinarie e/o al fine, tra l'altro di (a) rendere il Piano conforme alla legislazione vigente di tempo in tempo e adeguarlo a eventuali modifiche legislative, e (b) migliorare l'efficacia del Piano conformemente agli obiettivi dello stesso, fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili e senza, in ogni caso, recare pregiudizio ai diritti acquisiti dai Beneficiari a seguito dell'assegnazione delle *Phantom Shares*; e **(xii)** definire ogni altro termine e condizione, e compiere ogni atto, adempimento, formalità e/o comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, il tutto in linea con le disposizioni normative e regolamentari applicabili e le Politiche di Remunerazione della Società e del Gruppo di volta in volta in vigore, nonché tenendo conto del fatto che il Beneficiario rientri o meno tra il Personale Più Rilevante.

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

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

Fatte salve le competenze dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sottopone il Piano all'approvazione dell'Assemblea, approva 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, nell'esercizio dei poteri conferitigli dall'Assemblea in relazione al Piano, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del Piano ad uno o più dei suoi membri, in particolare all'Amministratore Delegato. In particolare, la gestione del Piano è affidata all'Amministratore Delegato, coadiuvato dall'Ufficio Risorse Umane.

L'Amministratore Delegato ha la facoltà, a sua discrezione, di attribuire *Phantom Shares* in occasione dell'assunzione o a fini di *retention* di risorse chiave, se del caso eventualmente al di fuori del normale ciclo di incentivazione della Società previsto dalle Politiche di Remunerazione di volta in volta in vigore e/o in deroga a uno o più dei vincoli di cui al Regolamento. Resta inteso che l'Amministratore Delegato ha altresì la facoltà di attribuire azioni proprie della Società, al di fuori del Piano, in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile e previa autorizzazione dell'Assemblea.

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

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

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

In caso di eventi e/o operazioni straordinarie, quali operazioni straordinarie sul capitale della Società o altri eventi suscettibili di influire sulle *Phantom Shares* o sul Piano stesso, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, potrà apportare al Piano e al Regolamento, senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, le modificazioni e integrazioni che riterrà, a sua sola discrezione, necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano, senza che i Beneficiari possano vantare alcun diritto a risarcimento e/o indennizzo.

Tali modifiche e integrazioni potranno avere a oggetto, a titolo esemplificativo, la Data di Assegnazione Finale e la Data di Attribuzione delle *Phantom Shares*, il numero massimo delle *Phantom Shares* attribuibili, il Periodo di Differimento, il Periodo di Indisponibilità e gli Obiettivi di *Performance*.

Qualora venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto (OPA), un'offerta pubblica di scambio (OPS) o un'offerta pubblica di acquisto e scambio (OPAS) avente ad oggetto Azioni della Società, purché compatibile con la disciplina normativa e regolamentare applicabile, la Data di Attribuzione delle *Phantom Shares* sarà automaticamente anticipata alla data della comunicazione della promozione dell'OPA, OPS o OPAS, e il Periodo di Indisponibilità delle *Phantom Shares* non troverà applicazione, secondo quanto il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare nel dettaglio.

### **3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari**

Il Piano prevede che, in linea con quanto disposto dalle Politiche di Remunerazione, nel 2022 il Consiglio di Amministrazione possa assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario – individuato dal Consiglio di Amministrazione medesimo – un determinato numero iniziale di *Phantom Shares*, nonché determinare, nel 2025 (o, secondo quanto sopra precisato, nel 2026), il numero finale di *Phantom Shares* definitivamente assegnate al Beneficiario, secondo i termini e le condizioni previsti dal Regolamento del Piano.

Il numero finale delle *Phantom Shares* assegnabili nel 2025 (o, secondo quanto precisato, nel 2026) viene quindi determinato subordinatamente:

- (i) al raggiungimento nel 2024 e 2025 di determinati Obiettivi di *Performance*, rispettivamente, individuali ed aziendali, e
- (ii) al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano.

Per dettagli in merito agli Obiettivi di *Performance* e alla loro verifica, si rinvia ai precedenti paragrafi 2.2 e 2.3.

Laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che nessuno o solo alcuni degli Obiettivi di *Performance* siano stati raggiunti, ovvero che altre condizioni previste dal Piano (*cfr.* paragrafo 4.8) non siano soddisfatte, il Consiglio di Amministrazione assegnerà alla Data di Assegnazione Finale un numero finale inferiore di *Phantom Shares* ovvero, a seconda dei casi, non assegnerà ai Beneficiari alcuna *Phantom Share*.

Le *Phantom Shares*, una volta attribuite, danno diritto alla corresponsione di un Premio, così come indicato nella Lettera di Assegnazione Finale.

In alternativa alla corresponsione del Premio, il Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, potrà comunque decidere di riconoscere ai Beneficiari, in tutto o in parte, su proposta del Comitato per la Remunerazione, Azioni in rapporto di 1 (una) Azione per ciascuna *Phantom Share*. In tal caso, a servizio del Piano verranno utilizzate Azioni proprie della Società.

Le *Phantom Shares* attribuite al Personale possono essere soggette ad un Periodo di Indisponibilità, ove così stabilito dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione. Le *Phantom Shares* attribuite al Personale Più Rilevante sono sempre soggette ad un Periodo di Indisponibilità, della durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione e alla normativa applicabile.

In caso di applicazione di un Periodo di Indisponibilità, (i) l'incasso del Premio potrà avvenire solo decorso il Periodo di Indisponibilità stabilito dal Consiglio di Amministrazione e (ii) ove il Consiglio di Amministrazione abbia deciso di riconoscere Azioni in alternativa al Premio, tali Azioni potranno essere oggetto di Cessione solo decorso il Periodo di Indisponibilità stabilito dal Consiglio di Amministrazione. La durata del Periodo di Indisponibilità è indicata nella Lettera di Assegnazione Finale

Fermo restando che il numero di *Phantom Shares* che saranno definitivamente assegnate sarà determinato in base al livello di raggiungimento o meno nel 2024 e 2025 dei predetti Obiettivi di *Performance* individuali ed aziendali, il numero massimo di *Phantom Shares* assegnabili/attribuibili ai sensi del Piano è pari a 2.000.000.

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

Il Piano, e le relative modifiche, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il dott. Andrea Vismara, Amministratore Delegato della Società nonché Dipendente di EQUITA SIM

S.p.A., nell'adunanza consiliare del 25 marzo 2022 in cui è stato deliberato di sottoporre il Piano all'Assemblea nonché, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, sono stati individuati i Beneficiari, gli Obiettivi di *Performance* e il numero di *Phantom Shares* da assegnare, ha informato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dell'esistenza di un proprio interesse ai sensi dell'art. 2391 del Codice Civile, in quanto Beneficiario del Piano medesimo.

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

Successivamente, in data 25 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di sottoporre alcune modifiche al Piano all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 29 aprile 2025.

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

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

Nella riunione del 25 marzo 2022 il Comitato per la Remunerazione ha, *inter alia*, proposto al Consiglio di Amministrazione di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

In pari data, ossia il 25 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022, approvando, per quanto di propria competenza, la relativa documentazione.

Il Piano è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 28 aprile 2022 e, successivamente, in data 25 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società – su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 12 marzo 2025 – ha deliberato di sottoporre alcune modifiche al Piano all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 29 aprile 2025.

### **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***

In data 25 marzo 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta per l'Assemblea del 28 aprile 2022 di adozione del Piano e, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, individuato i Beneficiari, gli Obiettivi di *Performance* e il numero di *Phantom Shares* da assegnare.

L'Assemblea ha approvato il Piano in data 28 aprile 2022.

Le informazioni relative alle decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano, al momento non disponibili, saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

Il valore di mercato (prezzo di chiusura) delle Azioni, ossia degli strumenti finanziari sottostanti le *Phantom Shares*, alla data del 25 marzo 2022 (ossia la data in cui, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta per l'Assemblea del 28 aprile 2022 di adozione del Piano e, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, individuato i Beneficiari, gli Obiettivi di *Performance* e il numero di *Phantom Shares* da assegnare), era pari ad euro 3,84 per Azione.

Il valore di mercato (prezzo di chiusura) delle Azioni, ossia degli strumenti finanziari sottostanti le *Phantom Shares*, alle date di attuazione del Piano al momento non disponibili, sarà comunicato con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

### **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, le tempistiche e le modalità di assegnazione dei diritti e di attribuzione delle *Phantom Shares*, allo stato non fanno ritenere che l'assegnazione e l'attribuzione possano essere influenzate dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014, fermo restando che l'assegnazione e/o l'attribuzione delle *Phantom Shares* si svolgeranno, 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.

Nel caso in cui ai Beneficiari fossero attribuite Azioni in luogo della corresponsione del Premio, i Beneficiari saranno in ogni caso tenuti a osservare le disposizioni normative applicabili, con particolare riferimento alla normativa in materia di abusi di mercato.

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

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

Il Piano prevede che, in linea con quanto disposto dalle Politiche di Remunerazione, nel 2022 il Consiglio di Amministrazione possa assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario – individuato dal Consiglio di Amministrazione medesimo – un determinato numero iniziale di *Phantom Shares* e, nel 2025 (o, secondo quanto sopra precisato, nel 2026), determinare il numero finale di *Phantom*

*Shares* definitivamente assegnate al Beneficiario, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e al verificarsi di determinate condizioni descritte nel Regolamento del Piano.

Il numero finale delle *Phantom Shares* assegnabili nel 2025 (o, secondo quanto precisato, nel 2026) viene quindi determinato subordinatamente:

- (i) al raggiungimento nel 2024 e 2025 di determinati Obiettivi di *Performance*, rispettivamente, individuali ed aziendali, e
- (ii) al verificarsi delle altre condizioni previste dal Piano.

A seconda del grado di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, il numero delle *Phantom Shares* definitivamente assegnate alla Data di Assegnazione Finale può essere uguale, maggiore o minore rispetto al numero delle *Phantom Shares* inizialmente assegnato alla Data di Assegnazione Iniziale.

Le *Phantom Shares* definitivamente assegnate alla Data di Assegnazione Finale sono attribuite alla Data di Attribuzione, decorso l'eventuale Periodo di Differimento stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Le *Phantom Shares* assegnate al Personale Più Rilevante sono sempre soggette ad un Periodo di Differimento, della durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione e alla normativa applicabile. Le *Phantom Shares* assegnate al Personale possono essere soggette ad un Periodo di Differimento, ove così stabilito dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione.

Gli Obiettivi di *Performance* aziendali sono rappresentati dal raggiungimento o superamento, nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025, di un determinato TSR. Per dettagli in merito agli Obiettivi di *Performance* e alla loro verifica, si rinvia ai precedenti paragrafi 2.2 e 2.3.

Laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che nessuno o solo alcuni degli Obiettivi di *Performance* siano stati raggiunti, ovvero che altre condizioni previste dal Piano (cfr. paragrafo 4.8) non siano soddisfatte, alla Data di Assegnazione Finale il Consiglio di Amministrazione non assegnerà ai Beneficiari alcuna *Phantom Share* ovvero, a seconda dei casi, assegnerà un numero inferiore di *Phantom Shares*.

Il Consiglio di Amministrazione può in ogni caso trasferire, successivamente al 2022, ad uno o più Beneficiari, *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate ad un altro Beneficiario che, tuttavia, ai sensi del Piano, ha perso il diritto al mantenimento delle stesse.

Resta inteso che, laddove nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025, il predetto Obiettivo di *Performance* aziendale di TSR (di cui al paragrafo 2.2) non venisse raggiunto, il Consiglio di Amministrazione potrà, a propria discrezione, nell'interesse della Società: (i) decidere di estendere il periodo di osservazione dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, e (ii) considerare comunque raggiunti gli Obiettivi di *Performance* "base" qualora, dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, per almeno 5 Giorni Lavorativi consecutivi, il TSR risulti almeno pari al 40%. Pertanto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* "base", è prevista l'assegnazione finale nel 2026 di un numero complessivo massimo di 800.000 *Phantom Shares*.

Le *Phantom Shares*, una volta attribuite, decorso l'eventuale Periodo di Differimento, possono

essere soggette ad un Periodo di Indisponibilità. In caso di applicazione di un Periodo di Indisponibilità, (i) l'incasso del Premio potrà avvenire solo decorso il Periodo di Indisponibilità stabilito dal Consiglio di Amministrazione e (ii) ove il Consiglio di Amministrazione abbia deciso di riconoscere Azioni al posto del Premio, la Cessione di tali Azioni potrà avvenire solo decorso il Periodo di Indisponibilità stabilito dal Consiglio di Amministrazione. La durata del Periodo di Indisponibilità è indicata nella Lettera di Assegnazione Finale.

Le *Phantom Shares* attribuite al Personale Più Rilevante sono sempre soggette ad un Periodo di Indisponibilità della durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione e alla normativa applicabile. Le *Phantom Shares* attribuite al Personale possono essere soggette ad un Periodo di Indisponibilità, ove così stabilito dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione.

Resta inteso che, laddove il Consiglio di Amministrazione, a sua insindacabile discrezione, abbia deciso, su proposta del Comitato per la Remunerazione, di attribuire ai Beneficiari, in tutto o in parte, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, Azioni in rapporto di 1 (una) Azione per ciascuna *Phantom Share*, il Consiglio di Amministrazione medesimo potrà altresì decidere, ove richiesto dal Beneficiario, compatibilmente e in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile, di disporre la vendita di una parte delle Azioni attribuite al Beneficiario, al momento del loro trasferimento al Beneficiario medesimo, per quanto necessario alla copertura degli oneri fiscali gravanti sul Beneficiario e derivanti dall'attribuzione a quest'ultimo delle Azioni (cd. *sell-to-cover*), e, laddove le Azioni attribuite al Beneficiario siano soggette ad un Periodo di Indisponibilità, di trasferire la titolarità di tali Azioni al Beneficiario ed effettuare il predetto *sell-to-cover* solo al termine del Periodo di Indisponibilità, secondo quanto più dettagliatamente indicato nel Regolamento.

Nel caso il Beneficiario rientri tra il Personale Più Rilevante, tali Azioni saranno soggette al Periodo di Indisponibilità.

Laddove siano attribuite Azioni in luogo della corresponsione del Premio, a servizio del Piano verranno utilizzate Azioni proprie della Società.

Fermo restando che il numero di *Phantom Shares* che saranno definitivamente attribuite sarà determinato in base al livello di raggiungimento o meno nel 2024 e 2025 dei predetti Obiettivi di *Performance* individuali ed aziendali, il numero massimo di *Phantom Shares* assegnabili/attribuibili ai sensi del Piano è pari a 2.000.000.

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

Il Piano prevede un unico ciclo di assegnazione iniziale delle *Phantom Shares* (che avverrà nel 2022) e di assegnazione finale delle stesse (che avverrà nel 2025 o, secondo quanto precisato, nel 2026).

In particolare, l'attuazione del Piano è stata avviata nel 2022, restando inteso che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, potrà, in ogni caso, trasferire ad uno o più Beneficiari – individuati dal Consiglio di Amministrazione stesso – *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate ad un altro Beneficiario che, tuttavia, ai sensi del Piano, ha perso il diritto al mantenimento delle stesse.



Nel 2025 (o, secondo quanto precisato al paragrafo 2.2, nel 2026), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, verificherà l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e determinerà il numero finale di *Phantom Shares* da assegnare a ciascun Beneficiario, secondo le modalità e tempistiche previste dal Regolamento.

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

Il Piano terminerà con l'assegnazione finale e poi, decorso l'eventuale Periodo di Differimento, l'attribuzione delle *Phantom Shares* ai Beneficiari, che, come previsto dal Piano, conferiranno ai Beneficiari medesimi il diritto a ricevere il Premio (o, alternativamente, a scelta del Consiglio di Amministrazione, il diritto a ricevere Azioni, in tutto o in parte, in luogo del Premio), secondo le tempistiche previste dal Piano che tengono conto ad esempio dell'applicazione o meno del Periodo di Indisponibilità.

#### **4.4 Quantitativo massimo di strumenti finanziari oggetto del Piano**

Ai sensi del Piano, a seconda del grado di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, potranno essere attribuite complessivamente fino ad un massimo di 2.000.000 di *Phantom Shares*.

#### **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 all'assegnazione e all'attribuzione di *Phantom Shares* ai sensi del Piano è innanzitutto ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del Rapporto in essere con la Società o con altra società del Gruppo, rispettivamente, alla Data di Assegnazione Iniziale, alla Data di Assegnazione Finale e alla Data di Attribuzione. Si rinvia al paragrafo 4.8 per una descrizione degli effetti della cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società o altra società del Gruppo.

La determinazione del numero finale di *Phantom Shares* da assegnare definitivamente nel 2025 (o, secondo quanto precisato, nel 2026), è invece subordinata al raggiungimento, in tutto o in parte, degli Obiettivi di *Performance* (cfr. paragrafi 2.2 e 2.3) e al soddisfacimento delle altre condizioni previste dal Piano (cfr. paragrafo 4.8).

Resta inteso che:

- laddove il Consiglio di Amministrazione dovesse appurare che nessuno o solo alcuni dei predetti Obiettivi di *Performance* sia stato/siano stati raggiunto/i, ovvero laddove le altre condizioni previste dal Piano (cfr. paragrafo 4.8) non siano soddisfatte, alla Data di Assegnazione Finale il Consiglio di Amministrazione non assegnerà ai Beneficiari alcuna *Phantom Share* ovvero, a seconda dei casi, assegnerà un numero inferiore di *Phantom Shares*;
- laddove, nel triennio 28 marzo 2022 – 1° aprile 2025, il predetto Obiettivo di *Performance* aziendale di TSR (di cui al paragrafo 2.2) non venisse raggiunto, il Consiglio di Amministrazione potrà, a propria discrezione, nell'interesse della Società: (i) decidere di estendere il periodo di osservazione dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, e (ii) considerare comunque raggiunti gli Obiettivi di *Performance* "base" qualora, dal 1° aprile 2025 al 31 dicembre 2025, per almeno 5 Giorni Lavorativi consecutivi il TSR risulti almeno pari al 40%.

Pertanto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* "base", è prevista l'assegnazione finale nel 2026 di un numero complessivo massimo di 800.000 Phantom Shares.

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva inoltre di attivare nei confronti dei Beneficiari le iniziative volte alla restituzione delle *Phantom Shares* attribuite ("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; (c) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società e/o al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti; e (d) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

#### **4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla Società o a terzi**

I diritti all'attribuzione di *Phantom Shares* e le *Phantom Shares* stesse sono personali, nominativi, intrasferibili e non disponibili *inter vivos* e non possono essere costituiti in pegno né in garanzia a favore della Società o di terzi (fatta comunque salva la trasmissione delle *Phantom Shares* ai successori in caso di Evento Avverso). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata dei diritti all'attribuzione di *Phantom Shares* e/o delle *Phantom Shares* stesse sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società (fatta comunque salva la trasmissione delle *Phantom Shares* ai successori in caso di Evento Avverso).

Le *Phantom Shares*, una volta attribuite, possono essere soggette ad un Periodo di Indisponibilità. In caso di applicazione di un Periodo di Indisponibilità, (i) l'incasso del Premio potrà avvenire solo decorso il Periodo di Indisponibilità stabilito dal Consiglio di Amministrazione e (ii) ove il Consiglio di Amministrazione abbia deciso di riconoscere Azioni in alternativa al Premio, tali Azioni potranno essere oggetto di Cessione solo decorso il Periodo di Indisponibilità stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Le *Phantom Shares* attribuite al Personale Più Rilevante sono sempre soggette ad un Periodo di Indisponibilità, della durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione e alla normativa applicabile. Le *Phantom Shares* attribuite al Personale possono essere soggette ad un Periodo di Indisponibilità, ove così stabilito dal Consiglio di Amministrazione in conformità alle Politiche di Remunerazione.

#### **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**

Fatti salvi il caso di Evento Avverso che colpisca il Beneficiario e i casi di *good leaver* previsti dal

Regolamento, il diritto del Beneficiario all'assegnazione e all'attribuzione delle *Phantom Shares* ai sensi del Piano è ontologicamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del Rapporto in essere con la Società o le società del Gruppo rispettivamente alla Data di Assegnazione Iniziale, alla Data di Assegnazione Finale e alla Data di Attribuzione.

Ciò premesso, in caso di cessazione del Rapporto (inclusa l'ipotesi dell'Evento Avverso) si applicheranno le seguenti disposizioni, fatta salva ogni diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione:

- a. nel caso di cessazione del Rapporto prima della Data di Assegnazione Finale, il Beneficiario (o il tutore o i suoi successori in caso di Evento Avverso) decadrà dal diritto di vedersi assegnate *Phantom Shares*; ove il Consiglio di Amministrazione decisa diversamente, dovrà altresì statuire il numero di *Phantom Shares* da riconoscere al Beneficiario (o ai suoi successori), tenuto conto del grado di contribuzione effettiva ai risultati aziendali apportata dal Beneficiario alla data di cessazione del Rapporto;
- b. nel caso di cessazione del Rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione Finale (inclusa) e la Data di Attribuzione (esclusa), salve le ipotesi di *good leaver* e *bad leaver* disciplinate dal Piano e dal Regolamento (in cui, rispettivamente, il Beneficiario manterrà il, o decadrà dal, diritto di ricevere le *Phantom Shares*), in ipotesi di Evento Avverso il Beneficiario, i successori o, a seconda dei casi, il tutore avranno il diritto di richiedere le *Phantom Shares* precedentemente ed inizialmente assegnate al Beneficiario, anche se non ancora attribuite, nonché di esercitare i diritti collegati alle medesime, ai sensi del Piano e del Regolamento nonché in conformità alla normativa applicabile;
- c. nel caso di cessazione del Rapporto a partire dalla Data di Attribuzione (inclusa), anche se prima del pagamento del Premio (o, alternativamente, del trasferimento delle Azioni in alternativa al Premio), il Beneficiario (o i suoi successori o il tutore in caso di Evento Avverso) manterrà la titolarità delle *Phantom Shares* precedentemente attribuite nonché i diritti collegati alle medesime, ai sensi del Piano e del Regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione (e per esso il Consiglio di Amministrazione), a proprio insindacabile giudizio, avrà comunque la facoltà di attribuire ad uno o più Beneficiari le *Phantom Shares*, anche nel caso in cui il Beneficiario sia decaduto da tale diritto, anche tenuto conto della natura della eventuale attività lavorativa che sarà svolta successivamente alla cessazione del Rapporto. Il Consiglio di Amministrazione (e per esso il Consiglio di Amministrazione), a proprio insindacabile giudizio, avrà tra l'altro la facoltà di valutare caso per caso e stabilire se la cessazione del Rapporto rientri nell'ipotesi di *good leaver* o di *bad leaver*, come definite nel Regolamento ovvero anche diversamente da quanto previsto dalle rispettive definizioni. 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 *Phantom Shares* anche nelle circostanze di cui sopra.

In caso di cessazione del Rapporto, il Premio o le Azioni, ove attribuite ai sensi del Piano, restano in ogni caso soggette al Periodo di Indisponibilità, salvo il caso di Evento Avverso che colpisca il Beneficiario e, purché nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili, nei casi di *good leaver* previsti dal Regolamento.

L'assegnazione e l'attribuzione delle *Phantom Shares* ai sensi del Piano non dà alcun diritto – od

aspettativa all'attribuzione del diritto – a ricevere dalla Società ulteriori strumenti finanziari negli anni successivi, anche in base ad altri piani di incentivazione, né al mantenimento del Rapporto, che continuerà ad essere disciplinato esclusivamente dalle norme ad esso applicabili in forza delle leggi vigenti.

In caso di variazioni di ruolo o funzione del Beneficiario, anche per effetto di modifiche organizzative, o in caso di trasferimento del Rapporto dalla Società ad una società controllata, o viceversa, così come nel caso di cessazione del Rapporto con la Società e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto con una società controllata, o viceversa, il Beneficiario conserva il diritto all'assegnazione e/o all'attribuzione delle *Phantom Shares*.

Il Beneficiario non avrà alcun diritto di essere indennizzato e/o risarcito dalla Società o da società del Gruppo, a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione, in relazione alla decadenza dal diritto all'assegnazione e/o all'attribuzione delle *Phantom Shares*.

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

Non sono presenti clausole di annullamento del Piano.

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

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la Società si riserva di attivare nei confronti dei Beneficiari le iniziative volte alla restituzione delle *Phantom Shares* attribuite ("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; (c) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società e/o al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti; e (d) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

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

Non applicabile, in quanto il Piano non prevede l'acquisto di Azioni.

#### **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**

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal Valore Normale delle Azioni alla Data di Attribuzione.

Il costo stimato, nel caso del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* massimi, è di circa Euro

10.000.000.

Inoltre, nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione decidesse discrezionalmente di attribuire Azioni, in tutto o in parte, in luogo delle *Phantom Shares*, verranno utilizzate Azioni proprie già in portafoglio della Società, senza oneri di sottoscrizione a carico della Società.

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

Il Piano non avrà effetti diluitivi, salvo che vengano attribuite dal Consiglio di Amministrazione, a propria discrezione, in tutto o in parte, Azioni (proprie) in luogo delle *Phantom Shares*.

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

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione decidesse discrezionalmente di attribuire Azioni in luogo delle *Phantom Shares*, salvo diversamente previsto nel presente Documento Informativo:

- le Azioni avranno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competeranno a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventerà titolare delle Azioni;
- non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto, fatti salvi eventuali impegni assunti dai Beneficiari (ad es. per via della stipula di patti parasociali);
- l'eventuale applicazione e durata di un Periodo di Indisponibilità dipenderà dalla qualifica o meno del Beneficiario tra il Personale Più Rilevante.

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

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

#### **4.16 – 4.23**

Non applicabili.

#### **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.