RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, REDATTA AI SENSI DEGLI ARTT. 114-*BIS* E 125-*TER* DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998 N. 58, E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Punto 5 all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria convocata per il giorno 21 aprile 2022, in prima convocazione, e, occorrendo, per il giorno 22 aprile 2022 in seconda convocazione - "*Approvazione di un Piano di Performance Share riservato ad alcuni dipendenti, collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche di DeA Capital S.p.A., delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98 ("TUF"). Deliberazioni inerenti e conseguenti*."

Signori Azionisti,

la presente relazione illustrativa sul punto 5 all'ordine del giorno, è redatta dal Consiglio di Amministrazione di DeA Capital S.p.A. (la "**Società**" o "**DeA Capital**") ai sensi degli artt. 114-*bis* e 125-*ter* del D. Lgs. 58 del 1998, e successive modifiche e integrazioni (il "**TUF**"). Ai sensi dei citati articoli del TUF, nonché dell'art. 84-*ter* della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "**Regolamento Emittenti**"). La presente relazione viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge e regolamentari, presso la sede sociale, sul sito internet della Società (www.deacapital.com), nonché con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

* * *

Il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato, in sede ordinaria, per sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, l'adozione di un piano di assegnazione gratuita di azioni di DeA Capital riservato ad alcuni dipendenti e/o collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche della Società, delle sue controllate e della controllante De Agostini S.p.A., denominato "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022 - 2024*" (il "**Piano**").

Le condizioni, i termini e le modalità di attuazione del Piano sono definiti nel regolamento approvato, per quanto di competenza, dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 marzo 2022 e sono altresì illustrati nel documento informativo, redatto in conformità allo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. Il documento informativo è allegato alla presente relazione e costituisce parte integrante della stessa.

La presente relazione, redatta ai sensi degli artt. 114-*bis* e 125-*ter* del TUF, intende illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta sopra indicata, rinviando al documento informativo allegato per l'illustrazione analitica dei contenuti e delle previsioni del Piano.

1. Ragioni che motivano il Piano

In conformità alla politica di remunerazione adottata dalla Società e alle raccomandazioni di cui all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. nell'edizione di gennaio 2020, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione degli azionisti il Piano, quale forma di incentivazione di lungo termine e di remunerazione variabile destinata ai soggetti investiti di funzioni strategicamente rilevanti con riferimento all'attività svolta dalla Società, orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Piano ha l'obiettivo di: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico e il miglioramento delle *performance* aziendali; (ii) favorire la loro fidelizzazione; (iii) allineare gli interessi del *management* alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo, favorendo ulteriormente la *retention* delle figure chiave.

2. Soggetti destinatari

Il Piano è riservato a selezionati amministratori investiti di particolari cariche, collaboratori e dipendenti di DeA Capital, della controllante De Agostini S.p.A. e delle società controllate da DeA Capital che saranno individuati ad insindacabile giudizio dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti di funzioni rilevanti con riferimento all'attività svolta dalla Società (i "**Beneficiari**").

3. Elementi essenziali relativi alle caratteristiche degli strumenti finanziari attribuiti

A ciascun Beneficiario, individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società, saranno attribuite, a titolo gratuito e personale, un numero di *units* le quali, ove per quanto maturate, conferiscono ai loro titolari il diritto di conversione delle stesse in azioni ordinarie della Società.

Ai sensi del Regolamento del Piano, le *units* assegnate matureranno, con conseguente diritto di conversione in azioni ordinarie di DeA Capital, a condizione che alla scadenza del periodo di *vesting*: (i) sia stato raggiunto almeno uno degli obiettivi minimi predefiniti (i.e., crescita del *Fee-Earning Assets Under Management* / TSR – *Total Shareholder Return*) illustrati nel documento informativo; e (ii) il Beneficiario abbia mantenuto un rapporto di lavoro o di amministrazione con la Società, o la controllante De Agostini S.p.A. o le società controllate da DeA Capital. Il numero di *units* maturate sarà determinato in funzione del conseguimento degli obiettivi di *performance* illustrati nel documento informativo, nel senso che il Beneficiario avrà diritto di convertire in azioni un numero minimo di *unit*s al raggiungimento dell'obiettivo minimo predefinito o un numero di *units* crescente (fino a tutte le *units* ad esso assegnate) in funzione del risultato in concreto ottenuto. Il numero di *units* assegnato sarà incrementato attraverso il meccanismo di c.d. *dividend equivalent* in caso di distribuzioni di dividendi, anche straordinari, e riserve.

A servizio del Piano è previsto l'impiego di azioni proprie in portafoglio della Società o di azioni derivanti da eventuali aumenti di capitale.

Le *units* saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale e, pertanto, non potranno essere trasferite per atto tra vivi né essere assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Inoltre, il Piano prevede, fra il resto, che (i) un numero di azioni pari al 50% delle *units* maturate sia assegnato ai Beneficiari alla scadenza del periodo del *vesting*, mentre il restante 50% decorso un anno da tale scadenza; (ii) un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni assegnate ai Beneficiari a seguito della conversione delle *units* sia mantenuto dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito (*i.e.*, fino alla scadenza del mandato per quanto concerne gli amministratori esecutivi, e per un periodo di due anni per quanto concerne gli altri Beneficiari).

Il Piano prevede, infine, il diritto della Società di imporre ai Beneficiari la restituzione, in tutto in parte, di quanto ricevuto ai sensi del Piano, qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risulti che i dati, sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi richiesti per la maturazione delle *units*, erano errati (c.d. *claw-back*).

* * *

Signori Azionisti,

per le ragioni sopra illustrate, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di assumere le seguenti deliberazioni:

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti di DeA Capital S.p.A., sulla base della relazione del Consiglio di Amministrazione e visto il documento informativo messo a disposizione del pubblico ai sensi della

disciplina applicabile, nonché in ottemperanza alla normativa vigente ed applicabile

delibera

1. di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, il piano denominato "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022 - 2024*" a favore di selezionati amministratori investiti di particolari cariche, collaboratori e/o dipendenti della Società, delle sue controllate e della controllante De Agostini S.p.A., i cui principali termini, condizioni e modalità di attuazione sono illustrati nella relazione del Consiglio di Amministrazione e nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e allegato alla relazione del Consiglio di Amministrazione;

2. di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022 - 2024*" ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di:

   (i) individuare i beneficiari e determinare il numero di *units* da assegnare a ciascuno di essi;

   (ii) esercitare tutti i compiti e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal regolamento del "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022 - 2024*" e assumere le relative determinazioni;

   (iii) apportare al regolamento del "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022 - 2024*" le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune al fine di mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, in caso si verifichino eventi suscettibili di influire sulle *units*, sulle azioni o sul Piano, tra cui (a) un'elevata discontinuità di mercato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario) ovvero (b) altri avvenimenti straordinari (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie sul capitale della Società, tra cui fusioni, scissioni, distribuzioni di riserve, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni); in caso di modifiche normative, regolamentari o del Codice di Corporate Governance è inoltre prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di apportare al regolamento del Piano le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune al fine di garantire il costante rispetto della normativa tempo per tempo applicabile; e

   (iv) compiere qualsiasi atto necessario e/o opportuno per finalizzare ogni documento necessario od opportuno in relazione al "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022 - 2024*" e dare concreta attuazione al Piano, ivi incluso l'adempimento dei relativi obblighi informativi nei confronti della Consob e del mercato, nonché, in generale, dare esecuzione alle presenti delibere."

Milano, 22 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

Paolo Ceretti

Allegato alla relazione del Consiglio di Amministrazione di DeA Capital S.p.A.

DEA CAPITAL S.P.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO

RELATIVO AL PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI DEA CAPITAL S.P.A. A FAVORE DI ALCUNI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE, COLLABORATORI E/O DIPENDENTI DI DEA CAPITAL S.P.A., DELLE SOCIETÀ DA ESSA CONTROLLATE E DELLA CONTROLLANTE DE AGOSTINI S.P.A., DENOMINATO "*PIANO DI PERFORMANCE SHARE DEA CAPITAL 2022 -2024*"

Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999 e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Consob n. 11971/1999

PREMESSA

Il presente documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**") e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, contiene informazioni relative al piano di assegnazione gratuita di azioni di DeA Capital S.p.A. (l'"**Emittente**" o la "**Società**") a favore di alcuni amministratori investiti di particolari cariche, collaboratori o dipendenti della Società, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. denominato "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022-2024*" (il "**Piano**") che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata in prima convocazione per il giorno 21 aprile 2022 e in seconda convocazione per il giorno 22 aprile 2022, conformemente a quanto previsto dall'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "**TUF**").

Il presente documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società, sul sito internet www.deacapital.com, nonché con le altre modalità previste dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Il Documento Informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, con le informazioni al momento non disponibili, nella fase di attuazione del Sistema di Incentivazione e, in ogni caso, appena esse dovessero essere disponibili.

Il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

GLOSSARIO

Come richiesto dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente documento informativo.

"**Azioni**": le azioni ordinarie di DeA Capital S.p.A., quotate su Euronext Milan, mercato gestito da Borsa Italiana S.p.A., ciascuna di nominali Euro 1.

"**Beneficiari**": gli amministratori investiti di particolari cariche, i collaboratori e/o dipendenti della Società, delle società da essa controllate, e della controllante De Agostini S.p.A. individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti con riferimento all'attività svolta dall'Emittente.

"**CAGR**": tasso di crescita medio annuo composto.

"**Codice di *Corporate Governance***": il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

"**Data di Assegnazione**": la data della riunione del Consiglio di Amministrazione che individuerà i singoli Beneficiari e stabilirà il numero di Units da assegnare a ciascun Beneficiario.

"**Data di Vesting**": l'ultimo giorno del Periodo di Vesting.

"**Diritto di Claw-Back**": il diritto della Società di imporre al Beneficiario la restituzione, in tutto o in parte, di quanto ricevuto ai sensi del Piano, qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risulti che i dati, sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi richiesti per la maturazione delle Units, erano errati.

"**Dividendi**": l'ammontare cumulato dei dividendi anche straordinari (incluse le distribuzioni di capitale e le riserve) che siano stati attribuiti agli azionisti della Società nel corso del Periodo di Vesting.

"**Emittente**" o "**Società**": DeA Capital S.p.A. con sede legale in Milano, via Brera 21.

"**Gate A**": l'obiettivo minimo al cui raggiungimento è condizionata la maturazione delle Units, consistente nel conseguimento di un tasso di crescita medio annuo composto ("CAGR") del FEAUM al 31 dicembre 2024 rispetto al FEAUM al 31 dicembre 2021 (pari a Euro 23.770 milioni) almeno pari al 2,5%.

"**Gate B**": l'obiettivo minimo al cui raggiungimento è condizionata la maturazione delle Units, consistente nel conseguimento di un Total Shareholder Return almeno pari al 4% annuo composto ("CAGR").

"**Gruppo**": De Agostini S.p.A., la Società e le società direttamente o indirettamente controllate dalla Società, ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.

"**FEAUM**": *Fee-Earning Assets Under Management* si intendono gli attivi in gestione utilizzati per il calcolo delle commissioni dalle società della Piattaforma di *Alternative Asset Management* (i.e. le SGR partecipate dal Gruppo con una quota di maggioranza assoluta / relativa (non consolidate), nonché quelli in gestione da parte delle controllate estere).

"**Numero Massimo Attribuibile**": il numero massimo di Units attribuibili ai Beneficiari in esecuzione del Piano pari a n. 2.000.000.

"**Periodo di Vesting**": il periodo di maturazione delle Units, di circa tre anni, che terminerà alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio al 31 dicembre 2024.

"**Piano**": il piano di assegnazione gratuita di azioni DeA Capital S.p.A. a favore di selezionati amministratori investiti di particolari cariche, collaboratori e/o dipendenti della Società, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A., denominato "*Piano di Performance Share DeA Capital 2022-2024*".

"**Total Shareholder Return**" o "**TSR**": la variazione del Valore Medio dell'Azione al 31 dicembre 2024 rispetto al Valore Medio dell'Azione al 31 dicembre 2021 (pari a Euro 1,3244 per Azione) considerando anche eventuali distribuzioni di Dividendi nel Periodo di Vesting.

"**Units**": i diritti condizionati oggetto del Piano, gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, ciascuno dei quali attributivo del diritto ai Beneficiari all'assegnazione a titolo gratuito di n° 1 (una) Azione.

"**Units Aggiuntive**": le Units eventualmente assegnate ai Beneficiari in applicazione del meccanismo di c.d. *dividend equivalent*.

"**Valore Medio dell'Azione**": il valore normale dell'Azione, per tale intendendosi la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso Euronext Milan, mercato azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevati nel mese di dicembre.

1 I soggetti destinatari

Il Piano è riservato a selezionati amministratori investiti di particolari cariche, collaboratori e/o dipendenti dell'Emittente, delle sue controllate e della controllante De Agostini S.p.A..

I Beneficiari del Piano saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società successivamente alla delibera dell'Assemblea degli azionisti convocata in prima convocazione per il 21 aprile 2022 e in seconda convocazione per il 22 aprile 2022 tra i soggetti investiti di funzioni rilevanti con riferimento all'attività svolta dall'Emittente. L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, ove applicabili, saranno fornite al momento dell'assegnazione degli strumenti ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il Piano è da considerarsi - ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti - "piano di particolare rilevanza", poiché tra i potenziali Beneficiari vi sono soggetti che: (i) ricoprono la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Società, di società da essa controllate o della controllante; o (ii) sono dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Condizione essenziale affinché il Consiglio di Amministrazione della Società possa offrire ai Beneficiari la possibilità di partecipare al Piano è la sussistenza, alla Data di Assegnazione, di un rapporto di lavoro (di amministrazione, di collaborazione o subordinato) con la Società, con le società da essa controllate o con la controllante. Tale condizione dovrà sussistere, salva diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, anche alla Data di Vesting.

Le Units potranno essere assegnate dal Consiglio di Amministrazione, anche in più *tranches*, entro e non oltre il 31 dicembre 2022.

2 Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano e, in particolare: le ragioni e i criteri in base alle quali l'Emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva, le finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine e i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti

Il Piano ha l'obiettivo di:

- focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico e il miglioramento delle *performance* aziendali;

- favorire la fidelizzazione dei Beneficiari;

- allineare, attraverso uno strumento incentivante che si aggiunge alla normale retribuzione complessiva dei Beneficiari, gli interessi del *management* alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e

- garantire un livello di remunerazione dei Beneficiari complessivamente competitivo, favorendo ulteriormente la *retention* delle figure chiave.

Considerando che la creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo costituisce l'obiettivo primario della Società e che il parametro più idoneo a quantificarne l'entità è rappresentato dall'apprezzamento del valore di mercato delle proprie Azioni, il Consiglio di Amministrazione ritiene che i piani di incentivazione correlati al titolo e, di conseguenza, all'andamento dei relativi prezzi di Borsa, abbiano il vantaggio di allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti, rappresentando lo strumento di incentivazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società. Per tale ragione il Piano prevede un primo obiettivo di *performance* legato al raggiungimento di un livello minimo di crescita del Total Shareholder Return.

In aggiunta, tenuto conto del fatto che il *focus* strategico della Società è attualmente concentrato sullo sviluppo della Piattaforma di *Alternative Asset Management* di Gruppo e, quindi, sulla promozione, gestione e valorizzazione di fondi di investimento nei settori del *real estate*, *private equity* e del credito, nonché sulle soluzioni di investimento *multi-asset/multi-manager*, il Piano in esame prevede un secondo obiettivo di *performance*, alternativo al Total Shareholder Return, connesso al raggiungimento di un livello minimo di crescita dei Fee-Earning Assets Under Management.

Inoltre, in conformità alla politica di remunerazione della Società e in coerenza con gli obiettivi di incentivazione, fidelizzazione e *retention* delle risorse chiave sopra citati, si è scelto di prevedere: (i) un periodo di *vesting* triennale; (ii) forme di mantenimento e conservazione delle azioni a scopo di *retention*, per un certo periodo temporale successivo alla maturazione delle Units (c.d. *holding period*); e (iii) specifiche clausole di *claw-back*.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano, con indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuate le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari del modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o

di collaboratori sia dell'Emittente sia delle relative società in rapporto di controllo e delle ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

L'attuazione del Piano, in termini di conversione in Azioni delle Units, sarà subordinata al conseguimento di obiettivi legati al raggiungimento (i) di un livello minimo di crescita del FEAUM al 31 dicembre 2024 rispetto al FEAUM al 31 dicembre 2021 almeno pari al Gate A, o (ii) di un livello minimo di crescita del Valore Medio dell'Azione al 31 dicembre 2024 rispetto al Valore Medio dell'Azione al 31 dicembre 2021 (*Total Shareholder Return*) almeno pari al Gate B. I termini e le condizioni di conversione delle Units in Azioni sono illustrati al successivo paragrafo 4.5.

Il Piano prevede altresì l'assegnazione di Units Aggiuntive in applicazione di un principio di c.d. *dividend equivalent*, come meglio illustrato al successivo paragrafo 4.5.

Le condizioni di conversione saranno applicabili alla totalità dei Beneficiari e, pertanto, non sussistono condizioni differenziate per determinate categorie di Beneficiari. Tuttavia, considerato che tra i possibili Beneficiari del Piano sono espressamente compresi gli amministratori investiti di particolari cariche, i collaboratori e i dipendenti di tutte le società del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà prevedere - in sede di individuazione del Beneficiario e di attribuzione delle relative Units - ulteriori condizioni di conversione al fine di uniformarsi alla disciplina - anche regolamentare - alle *best practices* o alle politiche di remunerazione applicabili alla società di appartenenza del relativo Beneficiario.

Le condizioni e i termini di dettaglio del Piano sono definiti nel regolamento approvato, per quanto di competenza, dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 marzo 2022.

2.3 Criteri per la determinazione del numero di Units da assegnare, con indicazione: dei fattori considerati per decidere l'entità dei compensi, degli elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani, del modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani, delle indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti

Il presente Piano si pone in continuità con il piano di *performance shares* 2021-2023 approvato dall'Assemblea della Società in data 20 aprile 2021. Si segnala inoltre che la Società ha, nel periodo 2012-2020, approvato ulteriori piani di *performance shares* ai cui documenti informativi si rimanda per maggiori dettagli. Per la consuntivazione di tali piani con riferimento ad amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, si fa rinvio alla Sezione II della relazione sulla remunerazione pubblicata anno per anno dalla Società.

Fermo quanto indicato al Paragrafo 2.2 che precede, il numero delle Units assegnate a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione tenendo principalmente conto dello specifico ruolo svolto dal Beneficiario nell'ambito della Società e del gruppo di società facente capo all'Emittente e della remunerazione, fissa (ed, eventualmente, variabile) già attribuita allo stesso nell'ambito del suo rapporto di lavoro/amministrazione/collaborazione.

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

Non applicabile. Il Piano si basa solo su Azioni della Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non applicabile. Non ci sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

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.

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

3 Iter di approvazione e tempistica del Piano

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

All'Assemblea ordinaria della Società convocata in prima convocazione per il giorno 21 aprile 2022 e in seconda convocazione per il giorno 22 aprile 2022, a seguito dell'approvazione del Piano da parte della stessa, sarà sottoposta la proposta di conferire al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri necessari all'attuazione del Piano.

In particolare, verrà proposto di delegare al Consiglio di Amministrazione: (i) l'individuazione dei Beneficiari e la determinazione del numero di Units da assegnare a ciascuno di essi, anche in più *tranche*, nel rispetto del numero massimo di Units approvato dall'Assemblea; (ii) l'eventuale modifica dei termini e condizioni del Piano, come meglio specificato al successivo paragrafo 3.3; (iii) il compimento di qualsiasi atto necessario e/o opportuno per dare attuazione al Piano, ivi incluso l'adempimento dei relativi obblighi informativi nei confronti della Consob e del mercato.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

Il soggetto incaricato dell'amministrazione del Piano è il Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di sub-delega a terzi (ivi incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Amministratore Delegato o il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine della Società), nei limiti previsti dalla normativa pro tempore vigente.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

La proposta all'Assemblea ordinaria della Società, in sede di approvazione del Piano, prevede l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione della facoltà di apportare al regolamento del Piano le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune al fine di mantenere i contenuti essenziali ed economici del sistema, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, in caso si verifichino eventi suscettibili di influire sull'attuazione del Piano, tra cui (i) un'elevata discontinuità di mercato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario) ovvero (ii) altri avvenimenti straordinari (quali operazioni straordinarie sul capitale della Società) che abbiano un impatto sugli obiettivi strategici del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione potrà, altresì, apportare al regolamento del Piano le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune in ipotesi di modifiche normative o del Codice di Corporate Governance, al fine di garantire il costante allineamento tra il Piano e la normativa tempo per tempo vigente.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle azioni

A seguito della loro maturazione, le Units attribuiranno ai Beneficiari il diritto di ricevere, gratuitamente, un'Azione per ciascuna Units assegnata.

A servizio del Piano le Azioni attribuibili ai Beneficiari riverranno in tutto o in parte (i) dalla provvista di azioni proprie detenute dalla Società o eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione delle autorizzazioni rilasciate dall'Assemblea ovvero, ove necessario, di ulteriori autorizzazioni assembleari da rilasciarsi ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile; (ii) da eventuali aumenti di capitale, anche ai sensi dell'art. 2349 comma 1 del Codice Civile.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è stato coinvolto nella predisposizione del Piano, per quanto di sua competenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha poi approvato collegialmente le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.

Posto che tra i Beneficiari del Piano vi possono essere anche amministratori investiti di particolari cariche, in caso di eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse, la deliberazione consiliare di attribuzione delle Units verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del codice civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del codice civile.

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 e le Nomine

Le linee guida e il regolamento del Piano sono stati valutati dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in occasione della riunione tenutasi in data 9 marzo 2022. Il Comitato ha ritenuto il Piano idoneo al perseguimento degli obiettivi di incentivazione a lungo termine descritti nella politica di remunerazione della Società nell'ottica del raggiungimento dell'obiettivo di incremento di valore della Società e ha proposto al Consiglio l'adozione del Piano stesso.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 11 marzo 2022 ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea e ha approvato il presente documento informativo, tenendo conto delle indicazioni formulate dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Il prezzo di mercato dell'azione DeA Capital S.p.A. all'11 marzo 2022, data in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta di approvazione del Piano da sottoporre alla convocanda Assemblea, è pari a Euro 1,25.

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

La convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Piano è prevista per il giorno 21 aprile 2022 e in seconda convocazione per il giorno 22 aprile 2022. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano da parte della stessa, si riunirà il Consiglio di Amministrazione per assumere le decisioni necessarie ai fini dell'attuazione del Piano.

3.8 Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nei punti 3.6 e 3.7

Tale informazione prevista dal paragrafo 3.8 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti e dalla Tabella n. 1 ivi allegata, sarà fornita ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

3.9 Presidi adottati dall'emittente in relazione alla tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano e 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.

Le decisioni in merito all'assegnazione delle Units saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Posto che le Units che saranno assegnate non risulteranno convertibili immediatamente, ma solo qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* specificati al successivo paragrafo 4.5, la Società non ritiene necessario approntare ulteriori presidi in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

L'intera esecuzione del Piano si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità di informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società, anche in materia di *market abuse* e gestione di informazioni privilegiate.

4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Struttura del Piano

Il Piano prevede che ai Beneficiari siano assegnate Units fino ad un massimo di 2.000.000, consistenti nel diritto di ricevere gratuitamente Azioni della Società (nel rapporto di un'Azione per ogni Unit ricevuta) alla scadenza del Periodo di Vesting, di circa tre anni, e al verificarsi delle condizioni descritte al paragrafo 4.5. Si segnala che la fissazione di un periodo di circa tre anni per la maturazione delle Units appare idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione nel medio-lungo periodo perseguiti dal Piano.

Le Units saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale e, pertanto, non potranno essere trasferite per atto tra vivi né essere assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

A seguito della maturazione delle Units, la Società convertirà le Units maturate in Azioni mettendo a disposizione dei Beneficiari un numero di Azioni pari al 50% delle Units maturate entro il quindicesimo giorno di calendario successivo alla data di comunicazione da parte della Società ai Beneficiari dell'eventuale raggiungimento degli obiettivi previsti per la maturazione delle Units, mentre il restante 50% sarà convertito in Azioni e messo a disposizione dei Beneficiari decorso il periodo di un anno dalla Data di Vesting.

In alternativa alla messa a disposizione delle Azioni, i Beneficiari, entro il quinto giorno di calendario successivo alla data della suddetta comunicazione, potranno richiedere alla Società di fare in modo che - nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa applicabile e del codice di comportamento sull'Internal Dealing della Società di volta in volta vigente - le relative Azioni vengano cedute su Euronext Milan, e che i Beneficiari abbiano a percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle Azioni, al netto delle ritenute di legge e fermi restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato.

4.3 Termine del Piano

Il termine finale del Piano è il 30 giugno 2026. Ogni Units non convertita in Azione entro il 30 giugno 2026 verrà definitivamente meno e non potrà più essere oggetto di conversione.

4.4 Quantitativo massimo di Units attribuite

Alla data del Documento Informativo, non essendo ancora stati individuati tutti i potenziali Beneficiari del Piano, il numero massimo di Units attribuibili ai medesimi non è determinabile. Il numero massimo di Units attribuibili ai Beneficiari in esecuzione del Piano è, in ogni caso, pari a n. 2.000.000.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Le Units attribuite matureranno - così divenendo Units maturate - a condizione che:

(i) il livello di crescita del FEAUM al 31 dicembre 2024 rispetto al FEAUM al 31 dicembre 2021 sia pari o superiore al Gate A o, in alternativa, il Total Shareholder Return sia pari o superiore al Gate B; e

(ii) il Beneficiario, alla Data di Vesting, abbia mantenuto in essere, senza soluzione di continuità, il proprio rapporto di lavoro o di amministrazione con una delle società del Gruppo.

Il mancato verificarsi di una delle condizioni sopra indicate sub (i) e (ii) comporterà la decadenza delle Units e l'estinzione del diritto all'assegnazione gratuita di Azioni incorporato nelle Units.

Il numero di Units maturate sarà determinato in funzione dell'obiettivo in concreto raggiunto secondo la seguente tabella:

Parametro "A" Crescita FEAUM	% *grant*	Parametro "B" *Total Shareholder Return*
< 2,5%	0	< 4,0%
≥ 2,5%	12,5%	≥ 4,0%
≥ 3,0%	25,0%	≥ 4,5%
≥ 3,5%	37,5%	≥ 5,0%
≥ 4,0%	50,0%	≥ 5,5%
≥ 4,5%	62,5%	≥ 6,0%
≥ 5,0%	75,0%	≥ 6,5%
≥ 5,5%	87,5%	≥ 7,0%
≥ 6,0%	100%	≥ 7,5%

Qualora siano raggiunti entrambi gli obiettivi (Gate A e Gate B) previsti dal Piano, lo scaglione per il calcolo del numero di Units maturate sarà scelto applicando il parametro più favorevole per i Beneficiari.

Qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stata verificata la maturazione delle Units erano errati, la Società potrà esercitare il Diritto di Claw-Back.

Il Piano prevede altresì l'assegnazione di Units Aggiuntive al Beneficiario in applicazione di un principio di c.d. *dividend equivalent*. In caso di distribuzione di Dividendi a favore degli azionisti nel corso del Periodo di Vesting, alla scadenza del medesimo, verrà corrisposto ai Beneficiari un numero di Units Aggiuntive determinato: (i) moltiplicando l'importo dei Dividendi complessivamente distribuiti nel Periodo di Vesting (rettificato per tenere conto del beneficio fiscale per la Società) per il numero di Units maturate alla conclusione del Piano; e (ii) dividendo il valore così ottenuto per il prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni alla Data di Vesting, restando inteso che qualora il numero di Units Aggiuntive così determinato risulti essere un numero decimale, tale numero sarà arrotondato per difetto al numero intero più vicino. In caso di incapienza di Units rispetto al Numero Massimo Attribuibile, ai Beneficiari verrà attribuito un corrispondente *cash bonus*.

Le Units Aggiuntive saranno assegnate insieme alle altre Units maturate e saranno soggette alle medesime previsioni, ivi incluse quelle in tema di differimento e gli obblighi di *minimum holding*.

Il Piano prevede, altresì, che:

a) qualora venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto azioni della Società, i Beneficiari manterranno il diritto di convertire in Azioni le Units maturate al verificarsi delle condizioni e nei termini e con le modalità di cui al Piano, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di concedere ai Beneficiari di convertire anticipatamente rispetto al termine previsto dal Piano (in tutto o in parte) le Units attribuite, anche indipendentemente dall'effettivo raggiungimento della condizione prevista al precedente paragrafo 4.5 e anche in deroga a quanto previsto dal paragrafo 4.6 che segue;
b) in caso di *delisting* delle Azioni della Società i Beneficiari avranno diritto di convertire anticipatamente in Azioni tutte le Units attribuite (anche se non ancora maturate).

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni dell'Emittente attribuite in sede di conversione delle Units

I Beneficiari che siano "amministratori esecutivi", come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente, fino al termine del mandato, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle agli stessi assegnate a seguito della conversione delle Units. Tutti gli altri Beneficiari avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per un periodo di 2 anni dalla data di conversione delle relative Units, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle agli stessi assegnate a seguito della conversione delle Units.

Tali Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione scritta del Consiglio di Amministrazione.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Azioni.

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione

Come illustrato al paragrafo 4.5, il diritto di convertire in Azioni le Units è, di regola, geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto del Beneficiario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e DeA Capital, o la sua controllante o le società da essa controllate, a seguito di (i) licenziamento da parte della Società per giusta causa, ovvero giustificato da motivi di carattere soggettivo ai sensi del contratto collettivo di categoria; (ii) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario; o (iii)

revoca per giusta causa dalla carica di amministratore ricoperta in una società del Gruppo, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di convertire in Azioni le Units attribuite (anche in relazione alle Units maturate per le quali non sia ancora decorso il periodo di un anno dalla Data di Vesting).

In tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli di cui al paragrafo che precede, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di convertire le *Units* attribuite in un numero di Azioni da determinarsi (i) *pro rata temporis* in base al periodo di durata del rapporto rispetto al Periodo di Vesting e (ii) fermo restando il raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Piano.

Resta inteso che il diritto dei Beneficiari di convertire in Azioni le Units maturate resterà sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 300/70), e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia stata irrogata la relativa sanzione ovvero della comunicazione da parte della Società o della società controllata di non voler procedere all'irrogazione di alcuna sanzione.

Resta infine inteso che in caso di trasferimento del rapporto di lavoro o di amministrazione ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal regolamento del Piano.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Salvo quanto indicato nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle Azioni da parte della Società

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

Il Piano, tuttavia, in linea con le politiche di remunerazione della Società, attribuisce alla Società il Diritto di Claw-Back, cioè il diritto di imporre al Beneficiario la restituzione, in tutto o in parte, di quanto ricevuto ai sensi del Piano, qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risulti che i dati, sulla cui base è stata verificata la maturazione delle Units, erano errati.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni

Non applicabile. Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni in quanto esse sono attribuite in forma gratuita.

4.12 Valutazione dell'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.

L'onere atteso per la Società non è allo stato determinabile. Le informazioni relative all'onere del Piano per la Società saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

In caso di utilizzo di Azioni proprie, non sono previsti effetti diluitivi sul capitale. In caso, invece, di creazione della provvista di Azioni a servizio del Piano esclusivamente attraverso aumenti di capitale, l'eventuale effetto diluitivo massimo annualmente previsto non è allo stato stimabile, non essendo ancora stati individuati gli eventuali Beneficiari.

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

Non applicabile. Non sono previsti limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

4.15 - 4.23

Non applicabili.

* * *

Le informazioni di cui alla sezione 1 della Tabella n. 1 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti con riferimento ai piani di incentivazione in essere sono disponibili sul sito internet della Società www.deacapital.com (sezione Governance/Piani di incentivazione). Le informazioni di cui alla sezione 2 della Tabella n. 1 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, saranno fornite, di volta in volta, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.