

Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 (LTI Plan 2023-2026) basato su strumenti finanziari

28 ottobre 2023



MEDIOBANCA



Indice

Documento Informativo

ai sensi dell'art. 84-Bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari (Long Term Incentive Plan 2023-2026)

1)	Soggetti destinatari	6
2)	Ragioni che motivano l'adozione del piano	7
3)	Governance del piano	7
4)	Modalità di assegnazione	8
4.1)	Caratteristiche generali	8
4.2)	KPI, Valori target e curva di incentivazione	9
4.3)	Termini, modalità e condizioni di erogazione	10
5)	Caratteristiche degli strumenti attribuiti	12
6)	Provvista	12
7)	Revisione e modifiche del piano	12
8)	Profili contabili e fiscali	12
9)	Altre informazioni	13

Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 (LTI Plan 2023-2026) basato su strumenti finanziari

Signori Azionisti,

la Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo prevede che, in occasione dell'approvazione di un Piano strategico pluriennale, il Consiglio di Amministrazione possa deliberare un Piano di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Politica è finalizzata ad attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità e correttezza, adeguate alla complessità, crescente internazionalizzazione e specializzazione dei business, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei ricavi, dei costi e dei risultati nel tempo. Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

La componente incentivante costituita dalla remunerazione variabile riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti e nel caso di un suo collegamento a un Piano strategico viene così determinata su base pluriennale. Un piano siffatto costituisce un importante elemento motivazionale di lungo periodo, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto dei limiti e delle altre condizioni stabilite dalla normativa.

Allo scopo di allineare la remunerazione delle risorse di vertice del Gruppo Mediobanca alla misurazione della performance di lungo periodo sottostante il Piano Strategico 2023-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mediobanca il 23 maggio scorso, viene perciò sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci un nuovo Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026"). Esso:

- ◇ orienta il comportamento dei beneficiari verso la creazione di valore sul lungo periodo per gli azionisti;
- ◇ collega una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine;
- ◇ è costruito in modo tale che il perseguimento dei risultati di Piano non incoraggi un'assunzione di rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti;
- ◇ favorisce la fidelizzazione;
- ◇ è coerente con obiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo ed è in grado di creare valore condiviso con tutti gli stakeholder.

L'erogazione della remunerazione variabile pluriennale del LTI Plan 2023-2026 avviene secondo termini, condizioni e modalità previsti dalla Politica di remunerazione e dalla normativa regolamentare prevista per la componente variabile. In particolare e come richiesto dalla normativa essa avviene tramite l'attribuzione di performance shares (azioni ordinarie Mediobanca). Le performance shares a servizio del LTI Plan 2023-2026:

- ◇ costituiscono uno strumento allineato a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 24 novembre 2021 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- ◇ attuano quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione obbligatoria della remunerazione variabile in strumenti equity, su orizzonte temporale pluriennale, assoggettata a condizioni di performance;
- ◇ permettono di correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle performance conseguite coerentemente a un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi.

Vi invitiamo perciò ad approvare il Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026") che prevede assegnazione di performance shares fino a un massimo di 3 milioni di azioni a favore del personale del Gruppo per l'attribuzione della remunerazione variabile che sarà corrisposta alla conclusione del Piano strategico 2023-2026 (successivamente alla chiusura dell'esercizio al 30 giugno 2026). Esso è coerente con la politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo che descrive i meccanismi di determinazione e riconoscimento della componente variabile della retribuzione del personale.

In conformità a quanto previsto dall'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti emanato dalla Consob, le caratteristiche del Piano sono illustrate nel Documento Informativo di seguito riportato che costituisce parte integrante della presente Relazione.

Il Consiglio di Amministrazione Vi invita pertanto ad assumere le seguenti determinazioni.

Deliberazioni proposte all'Assemblea Ordinaria

Signori Azionisti,

alla luce di quanto precede, Vi invitiamo a:

- a) approvare il Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026") a favore di selezionato personale del Gruppo Mediobanca nell'ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione previsti dalle Politiche di Remunerazione, in linea con la normativa vigente, nei termini e con le modalità illustrati nel relativo Documento informativo;
- b) conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, anche disgiuntamente tra loro, ogni potere opportuno per:
 - ◇ dare esecuzione alla presente delibera nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento che si rendesse necessario per la realizzazione del suddetto Piano;
 - ◇ apportare al Piano e ai documenti che ne costituiscono parte integrante le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie per la realizzazione di quanto deliberato dall'odierna Assemblea o per l'adeguamento ad eventuali sopravvenienti disposizioni di legge, regolamenti o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.

Milano, 20 settembre 2023

Il Consiglio di Amministrazione

Documento Informativo ai sensi dell'art. 84-Bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari (Long Term Incentive Plan 2023- 2026)

1) Soggetti destinatari

I destinatari del Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026") sono le risorse che sono ritenute rilevanti per il conseguimento degli obiettivi strategici pluriennali del Gruppo (Piano strategico 2023-2026). Esse, in base alla regolamentazione e alle politiche di remunerazione del Gruppo, percepiranno la quota di remunerazione variabile legata al "Piano LTI 2023-2026" interamente in azioni Mediobanca.

Fra i beneficiari del Piano di Long Term Incentive 2023-2026, tramite performance shares, figurano i seguenti componenti del Consiglio di Amministrazione di Mediobanca: l'Amministratore Delegato Alberto Nagel e il Direttore Generale Francesco Saverio Vinci. Per essi l'inserimento nel Piano, è affidato al Consiglio di Amministrazione di Mediobanca, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, con il supporto della funzione Group HR.

Inoltre vi figurano quanti hanno regolare accesso a informazioni privilegiate concernenti direttamente o indirettamente l'emittente e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possano incidere sulla sua evoluzione futura e prospettive, ossia i c.d. "Dirigenti strategici" di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014, individuati nella delibera pro tempore vigente del CdA. Alla data della presente delibera essi sono otto: i tre responsabili delle Funzioni di controllo (Group Audit, Compliance & Group AML, Group Risk Management) che non possono comunque essere destinatari del Piano LTI 2023-2026; il Group Chief Financial Officer¹; il responsabile Group HR & Organization; il responsabile della Divisione Consumer Finance

1. Ricopre il ruolo anche di Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili

e business line Wealth Management Premier; i due co-head della Divisione Corporate Investment Banking.

Possono essere inoltre destinatari del Piano ulteriori risorse apicali che siano ritenute rilevanti per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Tra i beneficiari figurano risorse incluse anche nel perimetro del “personale più rilevante” del Gruppo, periodicamente individuate dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa e descritti nelle politiche di remunerazione.

L’individuazione dei beneficiari, diversi dall’AD e dal DG di Mediobanca, è stata proposta al Comitato Remunerazioni dello scorso 5 settembre 2023 dall’AD di Mediobanca e da Group HR e per ulteriori altri beneficiari potrà essere effettuata al massimo entro il primo anno di Piano (30 giugno 2024) con una maturazione pro rata dell’incentivo relativamente agli esercizi considerati per intero a partire da quello successivo nel quale è avvenuto l’inserimento.

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del piano di performance share, uguale per tutti i beneficiari.

2) Ragioni che motivano l’adozione del piano

Il Piano LTI 2023-2026 in strumenti finanziari:

- ◇ orienta il comportamento dei beneficiari verso la creazione di valore sul lungo periodo per gli azionisti secondo le linee guida del Piano strategico 2023-2026;
- ◇ collega una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine;
- ◇ è costruito in modo tale che il perseguimento dei risultati di Piano non incoraggi un’assunzione di rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti;
- ◇ favorisce la fidelizzazione;
- ◇ è coerente con obiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo ed è in grado di creare valore condiviso con tutti gli stakeholder.
- ◇ permette l’allineamento alla regolamentazione bancaria che prevede l’erogazione della remunerazione variabile in strumenti equity, su orizzonte temporale pluriennale, assoggettata a condizioni di performance, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

3) Governance del piano

Il Consiglio di Amministrazione approva le proposte del Comitato per le Remunerazioni e dell’Amministratore Delegato in ordine a:

- ◇ il quantitativo complessivo di azioni da emettere a servizio del Piano LTI 2023-2026 secondo i criteri e le modalità stabilite dalle politiche di remunerazione e dal presente Piano;
- ◇ l’assegnazione di performance shares collegate al Piano LTI 2023-2026 a Dirigenti membri del Consiglio di Amministrazione;
- ◇ il Regolamento che definisce le modalità operative di gestione del piano.

All’Amministratore Delegato spetta la gestione del piano, con il supporto di Group HR, e la determinazione dei quantitativi da assegnare a ciascuna risorsa.

4) Modalità di assegnazione

4.1. Caratteristiche generali

Il piano prevede l'assegnazione di azioni Mediobanca a risorse legate al Gruppo quale quota equity della remunerazione variabile attribuita ad esito del processo di valutazione della performance del Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026") collegato al sottostante Piano Strategico 2023-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mediobanca il 23 maggio scorso.

Tramite una scorecard individuale, al raggiungimento degli obiettivi finanziari e non finanziari con particolare focus su KPI ESG, l'importo del premio assegnato è compreso:

- ◇ per l'AD e il DG, fra il 65% e il 100% del valore della remunerazione fissa annua lorda, per ciascun anno di Piano (cioè fra 195% e 300% su base cumulata nell'orizzonte di Piano);
- ◇ per gli altri beneficiari è compreso fra una percentuale minima annualizzata/cumulata (nell'orizzonte temporale triennale del LTI) e la percentuale massima annualizzata/cumulata della remunerazione fissa annua lorda secondo il range retributivo/paymix stabilito per ciascun ruolo o gruppo di ruoli.

L'importo finale a conclusione del Piano, proporzionale alla performance complessiva raggiunta, è determinato valutando ciascuno degli obiettivi presenti nella scheda, a seconda del peso.

Le principali caratteristiche del Piano sono le seguenti:

ELEMENTI	INDICAZIONI
ORIZZONTE TEMPORALE VALUTAZIONE PERFORMANCE	N° 3 esercizi dal FY 2023/2024 al FY 2025/2026, coerentemente con il Piano Strategico 23-26
DESTINATARI LTI GRUPPO	<ul style="list-style-type: none"> _ AD e DG di Mediobanca _ Cluster 3 Group MRT – Responsabili principali unità di business _ Cluster 5 Group MRT – Selezionate figure apicali del Gruppo _ Altre risorse di Gruppo rilevanti per il conseguimento degli obiettivi del Piano
PAY MIX STI/LTI	<ul style="list-style-type: none"> _ Su base annuale pay mix proposto massimo: <ul style="list-style-type: none"> _ AD / DG Mediobanca 50% STI - 50% LTI _ Altri: indicativamente 80% STI – 20% LTI, comunque differenziata su base individuale (del target variabile complessivo stimato a inizio piano) _ Per rispettare il cap del 2:1 approvato dall'Assemblea, su base annua, ridefinizione dei piani di breve termine su base individuale
GATEWAYS	<p>Quelli previsti dalle Politiche di remunerazione, valutati nell'arco di Piano come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> _ verifica alla data di chiusura in ciascun esercizio per gli indicatori di adeguatezza patrimoniale e liquidità presenti nel RAF; _ in misura aggregata alla fine del Piano per gli indicatori reddituali.
KPI	<ul style="list-style-type: none"> _ Scorecard integrata KPI finanziari (70%), ESG finanziari e non finanziari (20%), rTSR (10%). _ I KPIs sono selezionati tra gli obiettivi di Piano, legati agli obiettivi di creazione di valore: capitale, redditività aggiustata per il rischio, crescita, ESG
MODALITÀ DI EROGAZIONE	<p>Secondo quanto previsto dagli schemi di differimento delle vigenti Politiche di remunerazione adattati tenendo conto di un pagamento interamente in equity (differito al 60% su orizzonte temporale quinquennale e quadriennale). Il valore dell'azione MB è determinato sulla base del valore normale del titolo Mediobanca nei 30 gg. precedenti l'approvazione del Piano strategico 23-26 da parte del CdA (23 maggio 2023 pari a € 9,822)</p>
MALUS E CLAWBACK	Malus e clawback come da Politiche di remunerazione

4.2. KPI, Valori target e curva di incentivazione

	KPI	PESO	CRITERI DI ASSESSMENT			
			SOGLIA KPIs	KPIs	% FISSO BASE ANNUA - ORIZZONTE DI PIANO PER AD/DG	
70% - FINANCIAL KPIs	CRESCITA	EPS Growth	25%	Massimo e/o >	15,5%	100%
				Fra Target e Massimo	15% - 15,5%	85% - 100% interpolazione lineare
				Target di Piano	15%	85%
				Fra Minimo e Target	13% - 15%	65% - 85% interpolazione lineare
				Inferiore Minimo	13%	0
	REDDITIVITÀ RISK ADJUSTED	Group ROTE	25%	Massimo e/o >	15,5%	100%
				Fra Target e Massimo	15% - 15,5%	85% - 100% interpolazione lineare
				Target di Piano	15%	85%
				Fra Minimo e Target	13% - 15%	65% - 85% interpolazione lineare
				Inferiore Minimo	13%	0
	PATRIMONIALIZZAZIONE	CET 1 (fully loaded)	20%	Massimo e/o >	14%	100%
				Fra Target e Massimo	13,5% - 14%	85% - 100% interpolazione lineare
				Target di Piano	13,5%	85%
				Fra Minimo e Target	13% - 13,5%	65% - 85% interpolazione lineare
				Inferiore Minimo	13%	0

1. Tutti i target sono soggetti alle debite autorizzazioni di ECB relativamente a € 1 bln di buy back nell'orizzonte di Piano e alla validazione del c.d. Danish Compromise. Essi si riferiscono al Documento di Piano pubblicato il 24 maggio 2023.

	KPI	PESO	CRITERI DI ASSESSMENT			
			SOGLIA KPIs	KPIs	% FISSO BASE ANNUA - ORIZZONTE DI PIANO PER AD/DG	
20% - ESG KPIs	CLIMATE RISK RELATED	Riduzione % dell'intensità carbonica del portafoglio (decarbonizzazione del portafoglio) ¹	10%	Massimo e/o >	>-22%	100%
				Fra Target e Massimo	-18% / -22%	85% - 100% interpolazione lineare
				Target di Piano	18%	85%
				Fra Minimo e Target	- 16% / -18%	65% - 85% interpolazione lineare
				Inferiore Minimo	<-16%	0
	D&I (TODEI) HUMAN CAPITAL	% donne in posizioni dirigenziali nel Gruppo	10%	Massimo e/o >	> 23%	100%
				Fra Target e Massimo	20%-23%	85% - 100% interpolazione lineare
				Target di Piano	20%	85%
				Fra Minimo e Target	19% - 20%	65% - 85% interpolazione lineare
				Inferiore Minimo	< 19%	0
10% - RTSR	RELATIVES PERFORMANCE TOTAL SHAREHOLDER RETURN (RTSR)	Posizionamento relativo della performance del titolo Mediobanca vs. Peers Banche ²	10%	Massimo e/o >	> 90% percentile	100%
				Fra Target e Massimo	75%-90% percentile	85% - 100% interpolazione lineare
				Target di Piano	75% percentile	85%
				Fra Minimo e Target	Mediana – 75% perc.	65% - 85% interpolazione lineare
				Inferiore Minimo	< mediana	0

1. Intensità delle emissioni climalteranti (tCO2eq/€mil.) Scopo 1-2-3 dei finanziamenti concessi dalla divisione CIB (escluso Specialty Finance) a controparti non finanziarie
 2. Sull'orizzonte temporale 1/7/23 – 30/6/2026: include la variazione di valore del titolo azionario e tutti i dividendi distribuiti nel periodo di riferimento (nel rispetto dell'ipotesi implicita che tali dividendi siano reinvestiti nel titolo stesso). Peer utilizzati ai fini del benchmark della remunerazione dell'AD, pubblici nella Politica di remunerazione (nelle Politiche 2023: Barclays, BNP Paribas, Fineco Bank, Intesa Sanpaolo, Julius Baer Group, Lazard, Santander, Schroders, Société Générale, Unicredit).

Per i beneficiari del piano diversi da AD e DG di Mediobanca, la curva di incentivazione sarà calibrata coerentemente con quanto definito per AD/DG, parametrandola al target massimo di RAL assegnato.

4.3. Termini, modalità e condizioni di erogazione

L'erogazione del LTI 2023-2026 avverrà secondo termini, condizioni e modalità previsti dal presente Piano e dalla Politica di remunerazione per la componente variabile di lungo termine secondo lo schema seguente²:

STRUMENTO 100% AZIONI MB	LONG TERM INCENTIVE 2023 -2026								TOTAL
	VALUTAZIONE PERFORMANCE	EROGAZIONE							
	FY 23/24 - FY 25/26	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
AD-DG E ALTRI APICALI			40%	12%	12%	12%	12%	12%	100%
BENEFICIARI NON APICALI			40%	15%	15%	15%	15%		100%
	3 anni		5/6 anni						
	8/9 anni								

upfront
 differito

La componente in azioni è stata valorizzata a € 9,822. Tale valore è pari alla media del valore del titolo Mediobanca dei 30 gg. precedenti il 23 maggio 2023, data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato il Piano strategico "One Brand-One Culture". In tale arco temporale non si sono manifestati eventi esogeni con impatti distorsivi sull'andamento dei mercati finanziari e del titolo Mediobanca.

L'effettivo numero di azioni da attribuire, successivamente soggette alle ulteriori condizioni di performance/malus e/o holding period previste dalla Politica, sarà definito e riproporzionato al momento della consuntivazione del piano e della componente variabile effettivamente maturata³.

A servizio dell'iniziativa viene proposta all'Assemblea del 28 ottobre 2023 l'emissione di massime n. 3.000.000 di nuove Azioni Mediobanca, godimento regolare, con aumento di capitale. Stante il perimetro dei beneficiari definito al momento della presente delibera⁴:

- ◇ Alberto Nagel – Amministratore Delegato Mediobanca: massime n. 549.785;
- ◇ Francesco Saverio Vinci – Direttore Generale Mediobanca: massime n. 458.157;
- ◇ Altri dirigenti strategici: massime n. 577.272;
- ◇ Altre risorse del gruppo: massime n. 580.721.

Una volta consuntivato il numero effettivo delle azioni da attribuire a conclusione del Piano, le performance shares allocate come quota equity up front sono soggette ad un holding period non

2. Attribuzione effettiva della azioni Mediobanca post holding period

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario durante la durata del periodo di valutazione delle performance legate al piano e in caso di suo trattamento come c.d. "good leaver", per quanto riguarda il piano di incentivazione di lungo termine, la partecipazione potrà essere confermata pro-rata temporis in relazione al periodo effettivamente lavorato, soggetta comunque alla valutazione del livello di raggiungimento dei KPI della scorecard di piano (da effettuarsi sulla base dei risultati alla fine dello stesso) e alle successive condizioni di vesting, meccanismi di differimento e orizzonte temporale previsti.

4. Ulteriori altri beneficiari potranno essere individuati al massimo entro il primo anno di Piano (30 giugno 2024) con una maturazione pro rata dell'incentivo r relativamente agli esercizi considerati per intero a partire da quello successivo nel quale è avvenuto l'inserimento. Il totale delle azioni massime complessive previste non potrà comunque superare i 3 milioni di azioni destinate al Piano LTI.

inferiore ad un anno prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla permanenza nel Gruppo del beneficiario⁵.

Inoltre le performance shares assegnate come quota equity differita sono:

- ◇ attribuite a condizione che il beneficiario sia ancora legato al Gruppo⁶ e che siano rispettate le condizioni di performance individuate dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti relative alla verifica della sostenibilità dei risultati conseguiti, con il mantenimento delle condizioni di solidità e liquidità dell'azienda e della correttezza individuale (c.d. compliance breach), cioè con l'applicazione di c.d. malus condition;
- ◇ soggette a un successivo holding period non inferiore ad un anno prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla presenza in azienda del beneficiario⁷.

Durante il periodo di valutazione della performance, dei successivi periodi di vesting e di holding non si maturano dividendi.

L'attribuzione distribuita nel tempo incentiva il personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, ad adottare un comportamento che assicuri al Gruppo Mediobanca la sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, nel rispetto dei requisiti di capitale e di liquidità, controllo di tutti i rischi.

Mediobanca si riserva di attivare le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata ("clawback") in caso di danni alla propria reputazione, integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave. Tali iniziative sono inoltre previste in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Testo Unico Bancario (Esponenti aziendali - Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. (Vigilanza regolamentare), o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Una volta consuntivato il numero effettivo delle azioni puntuali da attribuire a conclusione del Piano con la valutazione finale della performance relativa ai KPI assegnati, in caso di cessazione del rapporto di collaborazione, sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, per dimissioni volontarie, licenziamento e/o recesso, il diritto al ricevimento delle azioni viene perso. La gestione delle eccezioni è in capo agli organi sociali, secondo le competenze del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Remunerazioni, di altri comitati competenti, e dell'Amministratore Delegato di Mediobanca, sulla base delle deleghe loro affidate, in modo particolare nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro all'interno di quanto definito al riguardo dalle politiche di remunerazione nell'ambito del trattamento dei c.d. "good leaver". Sono fatte salve le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) e le eventuali norme di miglior favore previste dalle legislazioni locali applicabili.

Il diritto a ricevere le azioni viene mantenuto nel caso di quiescenza del beneficiario o invalidità permanente e/o malattia con conseguente inabilità a proseguire il rapporto di lavoro, così come nel caso di passaggi infragruppo.

Al personale non è permesso avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, specie se riferiti alla componente variabile corrisposta in strumenti finanziari.

5. Si intende la sussistenza tra il destinatario e la Società di un rapporto di collaborazione sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, non in periodo di preavviso per dimissioni\recesso\cessazione di contratto, sia esso di natura volontaria o per licenziamento\recesso manifestato dalla Società. Per eventuali Amministratori delle società controllate non legati al Gruppo da contratto di lavoro dipendente in caso di scadenza naturale del mandato e di mancato rinnovo, vengono mantenuti i diritti fatte salve le previsioni di specifici accordi individuali e che la cessazione dalla carica non sia avvenuta per compliance breach o fatti imputabili al soggetto.

6. Cfr. Nota precedente.

7. Cfr. Nota 5.

5) Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie Mediobanca. Le azioni verranno consegnate successivamente alla data di stacco dell'eventuale dividendo e nel rispetto della normativa di Gruppo, in materia di Internal dealing e di operazioni personali aventi ad oggetto strumenti finanziari effettuate dai soggetti rilevanti. Le azioni sono ricevute a titolo personale, fatti salvi i diritti successori. Le azioni, una volta ricevute, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste e successivamente all'"holding period", sono immediatamente negoziabili nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari (in particolare la normativa interna prevede specifici meccanismi - registri insider e cd. sell to cover - finalizzati a limitare i rischi di violazione della normativa in materia di market abuse). Il piano di performance shares non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni ordinarie Mediobanca assegnate, fatti salvi eventuali limiti di legge e/o regolamentari.

6) Provvista

Il numero massimo di azioni (performance shares) assegnabili dal presente piano è di 3 milioni di azioni da emettere a valore sulla delega conferita dall'Assemblea del 28 ottobre 2023 al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 cod.civ. ad aumentare gratuitamente il capitale sociale.

Alternativamente al servizio del piano potranno essere utilizzate anche le azioni proprie in portafoglio liberamente disponibili per la quota eventualmente non destinata ad altri scopi.

Non si prevedono impatti sul prezzo del titolo tenuto conto del numero delle azioni, pari a un massimo dello 0,35% del capitale sociale, e che saranno attribuite in più anni.

7) Revisione e modifiche del piano

L'eventuale revisione e/o annullamento del Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026") sarà effettuato nel rispetto della normativa vigente. Non sono previste procedure specifiche.

In caso di eventi straordinari di impatto significativo sull'andamento economico/patrimoniale del Gruppo e/o in caso di sostanziale mutamento e ridefinizione del Piano strategico e/o nel caso di modifica sostanziale dell'assetto azionario del Gruppo (incluso il c.d. evento di "change of control"), il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e degli eventuali comitati competenti, potrà annullare o rivedere il Piano, le sue caratteristiche, la gestione del relativo impatto sui beneficiari.

In caso di cambio di controllo potranno essere considerate anche le seguenti opzioni, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come ad esempio: i) ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over; ii) non ostile: liquidazione al termine del Piano in azioni della nuova Entità. In caso di operazioni straordinarie sul capitale il numero di performance shares assegnate ma non ancora consegnate sarà conseguentemente rettificato.

8) Profili contabili e fiscali

Il Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023-2026") tramite assegnazione di performance shares viene contabilizzato a conto economico sulla base di un costo figurativo ripartito su più esercizi in funzione del beneficio ricevuto e del periodo di vesting. Il costo figurativo è pari al valore dell'azione al momento dell'assegnazione rettificato per gli elementi probabilistici connessi al piano (possibilità di dimissioni dei beneficiari, parametri attuariali, etc.). L'onere per Mediobanca in caso di completa assegnazione dei 3 milioni di azioni potrebbe essere pari a circa € 15 mln. da ripartirsi lungo l'intero periodo di vesting, sulla base del prezzo di borsa corrente. Le performance shares saranno assoggettate a tassazione

ed eventuale contribuzione previdenziale secondo la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

9) Altre informazioni

Il Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 ("LTI Plan 2023 -2026"):

- ◇ prevede unicamente l'attribuzione di azioni ordinarie Mediobanca, negoziate in mercati regolamentati;
- ◇ non tiene conto di specifiche valutazioni contabili e/o fiscali e terrà unicamente conto di quanto previsto dal regime di imposizione fiscale e contributivo pro tempore vigente in ciascuno dei paesi di residenza dei beneficiari.

Il Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026 non prevede il riacquisto delle azioni assegnate.

Non si prevede il 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.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 13 settembre 2023, ha approvato il 20 settembre 2023 il piano da sottoporre all'odierna Assemblea Ordinaria dei Soci. Il prezzo di mercato delle azioni ordinarie Mediobanca, nelle due date riportate, era pari rispettivamente ad € 12,148 ed € 12,365. Il Piano era stato preliminarmente valutato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio e del 23 maggio 2023 nell'ambito del processo di approvazione del Piano strategico 2023-2026, previo parere dei Comitati remunerazioni tenutisi il 4 maggio e il 16 maggio 2023.

Le assegnazioni relative al Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2026, unitamente ai dettagli ulteriori relativi alle condizioni di assegnazione e/o emissione, verranno comunicate al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.



MEDIOBANCA

Tutte le foto e le immagini provengono dagli edifici e dalle sedi di Mediobanca