

**DOCUMENTO INFORMATIVO
RELATIVO AI PIANI DI PERFORMANCE SHARE DI BANCA MEDIOLANUM S.P.A.
SOTTOPOSTO ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DEL 5 APRILE 2017 IN UNICA CONVOCAZIONE**

(redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato)

PREMESSA

Il presente documento informativo (il "**Documento Informativo**"), redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e successive modifiche (il "**Regolamento Emittenti**") e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, ha ad oggetto la proposta di adozione, dei seguenti piani di *performance share* (i "**Piani di Performance Share 2016**") di Banca Mediolanum S.p.A. (la "**Banca**" o "**Banca Mediolanum**");

- (i) un piano di *performance share* denominato "Piano Top Management 2016 – Personale Rilevante" (il "**Piano Top Management Personale Rilevante**") destinato agli amministratori e ai dirigenti (il "**Top Management**") (a) di Banca Mediolanum, e/o (b) delle società controllate che rientrano nell'ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 385/1993 come successivamente modificato, e/o (c) delle altre società controllate dalla Banca ai sensi dell'art. 2359, comma 1, del codice civile anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum (le società *sub* (b) e (c), unitamente alla Banca, di seguito il "**Gruppo**"), che sia qualificabile come "personale più rilevante" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016 (entrambe come di seguito definite) (il "**Personale Rilevante**") e la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000. Per la descrizione del Piano Top Management Personale Rilevante si rinvia alla Sezione A del Documento Informativo;
- (ii) un piano di *performance share* denominato "Piano Top Management 2016 – Altro Personale" (il "**Piano Top Management Altro Personale**") destinato al Top Management di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo c.d. "*Executive*" (l'"**Altro Personale**") che può ricomprendere sia alcuni soggetti qualificabili Personale Rilevante la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, sia alcuni soggetti che non siano qualificabili come Personale Rilevante. Per la descrizione del Piano Top Management Altro Personale si rinvia alla Sezione B del Documento Informativo;
- (iii) un piano di *performance share* denominato "Piano Collaboratori 2016 – Personale Rilevante" (il "**Piano Collaboratori Personale Rilevante**") destinato ai collaboratori – intesi come i componenti della rete di vendita – (i "**Collaboratori**" e congiuntamente al Top Management, i "**Destinatari**") di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che siano qualificabili come Personale Rilevante. Per la descrizione del Piano Collaboratori Personale Rilevante si rinvia alla Sezione C del Documento Informativo; e
- (iv) un piano di *performance share* denominato "Piano Collaboratori 2016 – Altro Personale" (il "**Piano Collaboratori Altro Personale**") destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che non siano qualificabili come Personale Rilevante. Per la descrizione del Piano Collaboratori Altro Personale si rinvia alla Sezione D del Documento Informativo.

La suddetta proposta di adozione dei Piani di Performance Share 2016 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 21 febbraio 2017, su proposta del Comitato Remunerazioni della Banca del 15 febbraio 2017.

Si ricorda che in data 5 aprile 2016 l'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum (società capogruppo del

Gruppo Bancario Mediolanum) ha approvato le “*Politiche Retributive di Gruppo*” relative all’esercizio 2016 (le “**Politiche Retributive di Gruppo 2016**”) in ottemperanza alle “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (le “**Disposizioni di Vigilanza**”); dette politiche - si ricorda - prevedono l’applicazione del c.d. “principio di proporzionalità” di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime (nei termini precisati nel prosieguo del Documento Informativo con riferimento ai singoli Piani di Performance Share 2016).

Si segnala che le linee guida dei Piani di Performance Share 2016, ivi inclusi i potenziali Beneficiari dei Piani di Performance Share 2016, sono state approvate in data 20 ottobre 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 19 ottobre 2016.

Le Politiche Retributive di Gruppo 2016 prevedono, tra l’altro, che una porzione della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante sia riconosciuta mediante l’assegnazione di strumenti finanziari della Banca; detta porzione della remunerazione incentivante è disciplinata dai Piani di Performance Share 2016.

La predetta proposta di adozione dei Piani di Performance Share 2016 – che, come detto, risulta allineata alle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e alle Disposizioni di Vigilanza, nonché alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (*Capital Requirements Directive* o CRD IV) – sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 5 aprile 2017 in unica convocazione quale terzo punto all’ordine del giorno. Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione dei Piani di Performance Share 2016 approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 21 febbraio 2017, su proposta del Comitato Remunerazioni della Banca del 15 febbraio 2017;
- (ii) ogni riferimento ai Piani di Performance Share 2016 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alle delibere e alla proposta di adozione dei Piani di Performance Share 2016 di cui al precedente punto (i).

Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione dei Piani di Performance Share 2016 sia approvata dall’Assemblea della Banca e conformemente al contenuto delle deliberazioni assunte dalla medesima Assemblea e dagli organi e/o dai soggetti competenti all’attuazione dei Piani di Performance Share 2016.

Si precisa che il Piano Top Management Personale Rilevante e il Piano Top Management Altro Personale sono da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolti agli amministratori della Banca e delle Controllate, nonché al direttore generale e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche della Banca.

Sezione A

PIANO DI *PERFORMANCE SHARE* DI BANCA MEDIOLANUM S.P.A. DENOMINATO
“PIANO TOP MANAGEMENT 2016 – PERSONALE RILEVANTE”
AMMINISTRATORI E DIRIGENTI

DEFINIZIONI

Nel corso della presente Sezione A del Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

“Assemblea”	Indica l’Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 5 aprile 2017, in unica convocazione, chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta: (i) di approvazione, ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, del Piano Top Management Personale Rilevante; (ii) di autorizzazione all’acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357- <i>ter</i> del codice civile, nonché dell’art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell’autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall’Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016.
“Azioni”	Indica le azioni ordinarie Banca Mediolanum dalla stessa detenute.
“Banca” o “Banca Mediolanum”	Indica Banca Mediolanum S.p.A., con sede legale in Basiglio Milano 3, Palazzo Meucci - Via F. Sforza.
“Beneficiari”	Indica i Destinatari del Piano Top Management Personale Rilevante, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, o dall’organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, ai quali sono assegnate le Unit.
“Codice di Autodisciplina”	Indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
“Comitato” o “Comitato Remunerazioni”	Indica il Comitato Remunerazioni della Banca.
“Controllate”	Indica, congiuntamente, (i) le società controllate dalla Banca che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell’art. 23 del TUB e (ii) le altre società controllate dalla Banca ai sensi dell’art. 2359, comma 1, del codice civile anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.
“Data di Assegnazione”	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, o l’organo o i soggetti da esso a ciò delegati, sentito il parere del Comitato, stabilisce il numero delle Unit da assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario.
“Data del Documento Informativo”	Indica la data di approvazione del Documento Informativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca del 21 febbraio 2017.

“Destinatari”	Indica gli amministratori e i dirigenti di Banca Mediolanum e/o delle Controllate che siano qualificabili come Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000.
“Disposizioni di Vigilanza”	Indica le “ <i>Disposizioni di Vigilanza per le banche</i> ”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.
“Documento Informativo”	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi Paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
“Gruppo”	Indica, congiuntamente, la Banca e le Controllate.
“MTA”	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
“Personale Rilevante”	Indica il “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016.
“Piano Top Management Personale Rilevante”	Indica la proposta di adozione del piano di <i>performance share</i> di Banca Mediolanum denominato “Piano Top Management 2016 - Personale Rilevante” approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 21 febbraio 2017, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, e che sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea della Banca ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza.
“Politiche Retributive di Gruppo 2016”	Indica le “Politiche Retributive del Gruppo” relative all’esercizio 2016 approvate dall’assemblea ordinaria di Banca Mediolanum del 5 aprile 2016 (nella sua qualità di società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum), in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, disponibili sul sito internet di Banca Mediolanum, www.bancamediolanum.it (Sezione “Corporate Governance / Assemblea degli Azionisti”).
“Potenziali Beneficiari”	Indica i potenziali Beneficiari del Piano Top Management Personale Rilevante individuati in data 20 ottobre 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum del 19 ottobre 2016.

“Regolamento Emittenti”	Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato.
“Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari”	Indica la porzione della componente variabile della retribuzione dei Destinatari (corrispondente al 50% di quest’ultima) riconosciuta mediante l’assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni.
“Top Management”	Indica gli amministratori e i dirigenti di Banca Mediolanum e delle Controllate.
“TUB”	Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato.
“TUF”	Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.
“Unit”	Indica il diritto attribuito gratuitamente al Beneficiario di ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata nei termini e con le modalità di cui al regolamento del Piano Top Management Personale Rilevante.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

In ottemperanza alle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il Piano Top Management Personale Rilevante è destinato, al Top Management di Banca Mediolanum e/o delle Controllate che sia qualificabile come Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000.

Preliminarmente si ricorda che in data 20 ottobre 2016, il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum del 19 ottobre 2016 ha individuato complessivamente n. 18 Potenziali Beneficiari del Piano Top Management Personale Rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, o l'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, determinerà gli effettivi Beneficiari all'interno dei Destinatari, una volta verificato nell'esercizio 2016 (il c.d. *accrual period*) il raggiungimento delle Condizioni (cui è subordinata l'assegnazione delle Unit), il tutto secondo quanto indicato nel successivo Paragrafo 2.2 del Documento Informativo.

1.1 **L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Il Piano Top Management Personale Rilevante è destinato, tra l'altro, a soggetti **(i)** che hanno in essere con la Banca o con una Controllata un rapporto di amministrazione, **(ii)** che siano qualificabili come Personale Rilevante e **(iii)** la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000.

I soggetti di seguito indicati sono i Potenziali Beneficiari individuati all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo:

- l'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum, Dott. Massimo Doris;
- il Vice Presidente Vicario di Banca Mediolanum, Dott. Edoardo Lombardi nella sua qualità di Amministratore Delegato di Mediolanum Vita S.p.A.;
- l'Amministratore di Bankhaus August Lenz & Co. A.G., Dott. Silvio Cracco;
- l'Amministratore Delegato di Banco Mediolanum S.A., Dott. Vittorio Colussi;
- l'Amministratore Delegato di Mediolanum International Funds Ltd, Dott. Furio Pietribiasi.

1.2 **Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano Top Management Personale Rilevante è destinato, tra l'altro, ai dirigenti di Banca Mediolanum e delle Controllate **(i)** che siano qualificabili come Personale Rilevante e **(ii)** la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000.

Vi sono n. 11 Potenziali Beneficiari all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo, ivi inclusi i soggetti nominativamente indicati al precedente Paragrafo 1.1.

1.3 **L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

- a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Il Direttore Generale della Banca, Dott. Gianluca Bosisio, è il Potenziale Beneficiario individuato all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo.

- 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 del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non vi sono Potenziali Beneficiari individuati all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo.

- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.*

Non applicabile, in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Banca che siano Destinatari del Piano Top Management Personale Rilevante.

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;*

All'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo vi è n. 1 Potenziale Beneficiario.

- b) *nel caso delle 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 dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto Banca Mediolanum non è qualificabile come società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

- 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 non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate nel Piano Top Management Personale Rilevante.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano Top Management Personale Rilevante rappresenta uno strumento fondamentale al fine di attrarre nuove risorse di talento e trattenere le figure chiave della Banca e del Gruppo.

La Banca – anche nella sua qualità di capogruppo – ritiene, dunque, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale, che il Piano Top Management Personale Rilevante costituisca uno strumento capace di focalizzare l'attenzione dei Destinatari verso fattori di interesse strategico favorendo la fidelizzazione ed incentivando la permanenza in seno alla Banca e alle altre società del Gruppo. In particolare, il Piano Top Management Personale Rilevante

ha lo scopo di:

- (i) attrarre nel Gruppo, e incentivare la permanenza nello stesso, delle risorse che possono contribuire in modo determinante al successo della Banca e del Gruppo;
- (ii) legare una componente significativa della remunerazione variabile dei Destinatari al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, sia aziendali, sia individuali (ove previsti), così da allineare gli interessi dei Destinatari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di detto valore, sia di lungo periodo, mediante un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine; nonché
- (iii) favorire la fidelizzazione dei Destinatari, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Si segnala che l'adozione di piani di remunerazione basati su azioni è in linea sia con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, anche con riferimento ai "*material risk takers*", e dai principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina. Inoltre, la proposta relativa all'adozione del Piano Top Management Personale Rilevante è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, il quale svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Top Management Personale Rilevante, ai sensi delle sopra citate disposizioni e principi.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

In conformità a quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza e in linea con le Politiche Retributive di Gruppo 2016 (anche con riferimento all'applicazione del c.d. "principio di proporzionalità" di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime), il Piano Top Management Personale Rilevante prevede che:

- (i) la remunerazione variabile dei Destinatari sia composta da una componente "up-front" (la "Quota Up-front") e da una componente "differita" (la "Quota Differita");
- (ii) una parte pari al 50% della componente variabile della retribuzione dei Destinatari (sia Quota Up-front sia Quota Differita) venga riconosciuta e corrisposta in strumenti finanziari (*i.e.* la Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari);
- (iii) le Unit oggetto delle Quota Differita siano soggette a periodi di differimento e a c.d. meccanismi di *malus* e che le Unit (relative sia alla Quota Up-front, sia alla Quota Differita) siano soggette a periodi di *retention*;

il tutto come meglio descritto al successivo Paragrafo 2.2.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari – subordinatamente al raggiungimento di determinati indicatori di *performance* – di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata, nei termini e alle condizioni stabilite nel Piano Top Management Personale Rilevante.

In particolare, e in conformità a quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza e nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, il Piano Top Management Personale Rilevante, anche in linea con i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali, prevede quanto segue.

Condizioni

L'accesso alla Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo e, ove stabiliti, individuali, da verificarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società, o dell'organo e/o dei soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato.

In particolare, l'assegnazione ai Beneficiari delle Unit è subordinata al verificarsi nel c.d. *accrual period*, individuato nell'esercizio precedente alla Data di Assegnazione delle Unit (ossia l'esercizio 2016) – delle seguenti condizioni di *performance* (le "**Condizioni**"):

- (a) un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il conglomerato finanziario Mediolanum; e
- (b) un *liquidity coverage ratio* (LCR) superiore al 100%; e
- (c) un "*Risk adjusted return on risk adjusted capital*" ("**RARORAC**") uguale o superiore allo 0%.

La determinazione del numero di Unit da assegnare sarà parametrata all'Utile Netto Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore *target* sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato.

Inoltre, il numero di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato, tra l'altro, in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell'*accrual period* (ossia l'esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Fermo restando quanto di seguito riportato al presente Paragrafo 2.2., la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sarà inoltre subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiari e la Banca o la Controllata dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Periodo di Differimento e Periodo di Retention

Una quota, pari al 60%, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari sarà assegnata "*up-front*" e la restante quota, pari al 40%, sarà assoggettata a un periodo di differimento della durata di complessivi 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione (il "**Periodo di Differimento**"). La prima porzione è la Quota Up-front, rappresentata appunto dalle Unit assegnate *up-front* che, come tali, sono da intendersi assegnate in via definitiva; la restante porzione delle Unit è la Quota Differita che sarà soggetta al mantenimento di condizioni di *performance* (che saranno comunicate ai Beneficiari, le "**Condizioni di Mantenimento**") durante il Periodo di Differimento e sarà corrisposta secondo un criterio *pro-rata*, di cadenza annuale.

In attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2016 (anche con riferimento all'applicazione del c.d. "principio di proporzionalità" di cui alle Disposizioni di Vigilanza), la Quota Up-front e la Quota Differita saranno inoltre sottoposte a un periodo c.d. di *retention*, della durata di 1 anno decorrente, quanto alla Quota Up-front, dalla Data di Assegnazione e, quanto alla Quota Differita,

dal termine del Periodo di Differimento (il “**Periodo di Retention**”) durante il quale le Unit non possono maturare.

Meccanismi di Malus

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede c.d. “meccanismi di *malus*” idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. In particolare, al fine di assicurare nel tempo la stabilità delle Condizioni, l’assegnazione effettiva delle Unit oggetto della Quota Differita sarà subordinata al mantenimento, nel Periodo di Differimento, delle Condizioni di Mantenimento e le Unit (relative sia alla Quota Up-front, sia alla Quota Differita) matureranno subordinatamente all’assenza di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere dal Beneficiario dalla Data di Assegnazione sino al termine del Periodo di Retention.

Meccanismo di “claw back”

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede un meccanismo di c.d. “*claw back*” con conseguente diritto della Banca di chiedere la restituzione, di tutta o parte, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari erogata, e per l’effetto, delle Azioni assegnate, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere: **(1)** comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; **(2)** violazione degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 26 del TUB o, quando il Beneficiario sia parte interessata, dell’art. 53, commi 4 e ss., del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; **(3)** comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

Come indicato al Paragrafo 2.2 che precede, le caratteristiche della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari (Condizioni, Periodo di Differimento, Periodo di Retention, Meccanismi di Malus, Meccanismo di “*claw back*”) sono adottate in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016 (anche con riferimento all’applicazione del c.d. “principio di proporzionalità” di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime).

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

Il numero massimo di Azioni attribuibile a ciascun Destinatario (corrispondente al numero massimo di Unit assegnabili) sarà determinato:

- (i) dividendo la Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell’azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell’Assemblea (ossia il 5 aprile 2017); e
- (ii) in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell’*accrual period* (ossia l’esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Al riguardo si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo 2.2.

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Il quantitativo di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario è stabilito considerando i fattori indicati al Paragrafo 2.3 che precede, in funzione delle condizioni quali indicate al precedente Paragrafo 2.2.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano Top Management Personale Rilevante si basa sull'assegnazione di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, a titolo gratuito, le Azioni di Banca Mediolanum.

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

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano Top Management Personale Rilevante.

2.6 L'eventuale sostegno del piano 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

Il Piano Top Management Personale Rilevante non riceverà alcun 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 ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 21 febbraio 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, ha deliberato, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano Top Management Personale Rilevante.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano Top Management Personale Rilevante, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Top Management Personale Rilevante, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Top Management Personale Rilevante medesimo, ivi incluso il relativo regolamento.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Ai sensi del Piano Top Management Personale Rilevante, il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Top Management Personale Rilevante, in particolare, ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto,

adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Top Management Personale Rilevante medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano Top Management Personale Rilevante al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle Unit ai Beneficiari che siano anche Presidente, Amministratore Delegato nonché Vice Presidente e/o amministratore di della Banca (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. L'adozione del regolamento del Piano Top Management Personale Rilevante e ogni relativa modifica e/o integrazione sono in ogni caso di competenza del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale.

Il Comitato svolgerà funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Top Management Personale Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dei principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e nel Codice di Autodisciplina.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano Top Management Personale Rilevante (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano Top Management Personale Rilevante stesso, avendo riguardo agli interessi dei Beneficiari e della Banca.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Unit maturata.

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2017 ha deliberato, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell'art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall'Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016, al fine di dotare la Banca della provvista di Azioni necessaria per eseguire, *inter alia*, il Piano Top Management Personale Rilevante.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario tutte le Azioni al medesimo spettanti a seguito della maturazione delle Unit nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento del Piano Top Management Personale Rilevante.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano Top Management Personale Rilevante, da sottoporre all'approvazione

dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, sono state determinate in forma collegiale da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dei consiglieri interessati.

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte sulla base della proposta formulata dal Comitato.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano Top Management Personale Rilevante in data 21 febbraio 2017, con l'astensione dei consiglieri interessati, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

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

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

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. 114, comma 1; 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.

Ai sensi del Piano Top Management Personale Rilevante l'assegnazione delle Unit ai Beneficiari avverrà a titolo gratuito. Le Unit, una volta maturate ai termini e alle condizioni stabilite nel Piano Top Management Personale Rilevante, danno diritto alla conversione, sempre a titolo gratuito, delle stesse in Azioni.

Per informazioni in merito ai criteri di determinazione del numero massimo di Unit attribuibile a ciascun Destinatario del Piano Top Management Personale Rilevante, si rinvia al precedente Paragrafo 2.3.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede l'assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di Unit che consentono, alle condizioni stabilite nel piano medesimo, la successiva conversione delle stesse in Azioni.

In particolare, le Unit, assegnate e maturate ai sensi di quanto indicato ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3, danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata.

La Banca si riserva la facoltà, in caso di impossibilità di assegnare ai Beneficiari Azioni, di corrispondere ai Beneficiari medesimi una somma in denaro (la "**Somma Sostitutiva**") in luogo delle Azioni calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni di Banca registrati sul MTA nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea ovvero, nel caso in cui le azioni di Banca non fossero più quotate sull'MTA, sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando che la durata complessiva del Piano Top Management Personale Rilevante dipenderà dalla durata del Periodo di Differimento (pari a complessivi 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione) e del Periodo di Retention (pari a 1 anno decorrente dal termine del Periodo di Differimento), come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

A seguito della maturazione delle Unit, ai termini e alle condizioni indicati al precedente Paragrafo 2.2, la Banca metterà a disposizione del Beneficiario un numero di Azioni pari alle Unit maturate in favore dello stesso.

Le Azioni attribuite al Beneficiario avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Banca alla data della conversione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Per informazioni in merito alla facoltà della Banca di corrispondere ai Beneficiari la "**Somma Sostitutiva**" in luogo delle Azioni, si rinvia al precedente Paragrafo 4.1.

4.3 Il termine del piano

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando che la durata complessiva del Piano Top Management Personale Rilevante dipenderà dalla durata del Periodo di Differimento (pari a complessivi 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione) e del Periodo di Retention (pari a 1 anno decorrente dal termine del Periodo di Differimento), come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo 2.2. con riferimento all'assegnazione delle Unit oggetto della Quota Up-front e della Quota Differita, nonché ai Periodi di Differimento e di Retention.

4.5 Le modalità e le 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; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano Top Management Personale Rilevante, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo e, in particolare, ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Unit sono personali, non trasferibili, né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno, né in garanzia a favore della Banca, delle altre società del Gruppo o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

L'assegnazione delle Unit nel corso della validità del Piano Top Management Personale Rilevante non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di Unit negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Banca, o la Controllata, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Unit potranno essere convertite in Azioni della Banca unicamente dai Beneficiari, salvo quanto previsto per il caso di decesso ovvero di invalidità permanente del Beneficiario.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni assegnate al Beneficiario a seguito della conversione delle Unit maturate.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano 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

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle Unit assegnate.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano Top Management Personale Rilevante prevede che la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sia subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiario e la Banca, o la Controllata, dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il regolamento del Piano Top Management Personale Rilevante disciplinerà il trattamento delle Unit assegnate in caso di cessazione del predetto rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la data di conversione delle Unit in Azioni dovuta a ipotesi di cessazione della carica/risoluzione del rapporto, decesso, pensionamento o invalidità permanente del Beneficiario.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato nei precedenti Paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano Top Management Personale Rilevante.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. 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

Non sono previste clausole di "riscatto", da parte della Banca, delle Unit oggetto del Piano Top Management Personale Rilevante e delle Azioni rivenienti dalla loro conversione, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 2.2. con riferimento al c.d. *claw back*.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 L'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

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano Top Management Personale Rilevante non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale di Banca Mediolanum essendo basato sull'attribuzione di azioni ordinarie della Banca in forza dell'autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, di cui al Paragrafo 3.4 che precede, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano Top Management Personale Rilevante non prevede limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

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 ordinarie di Banca Mediolanum sono quotate sul MTA.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di

mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Piano Top Management Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Nel caso di operazioni sul capitale, incluso il raggruppamento o il frazionamento delle azioni ordinarie, qualora ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a rettificare il numero di Azioni spettanti in relazione alle Unit non ancora convertite in Azioni.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

Sezione B

**PIANO DI *PERFORMANCE SHARE* DI BANCA MEDIOLANUM S.P.A. DENOMINATO
“PIANO TOP MANAGEMENT 2016 – ALTRO PERSONALE”
AMMINISTRATORI E DIRIGENTI**

DEFINIZIONI

Nel corso della presente Sezione B del Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

“Assemblea”	Indica l’Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 5 aprile 2017, in unica convocazione, chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta: (i) di approvazione, ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, del Piano Top Management Altro Personale; (ii) di autorizzazione all’acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357- <i>ter</i> del codice civile, nonché dell’art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell’autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall’Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016.
“Azioni”	Indica le azioni ordinarie Banca Mediolanum dalla stessa detenute.
“Banca” o “Banca Mediolanum”	Indica Banca Mediolanum S.p.A., con sede legale in Basiglio Milano 3, Palazzo Meucci - Via F. Sforza.
“Beneficiari”	Indica i Destinatari del Piano Top Management Altro Personale, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, o dall’organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, ai quali sono assegnate le Unit.
“Codice di Autodisciplina”	Indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
“Comitato” o “Comitato Remunerazioni”	Indica il Comitato Remunerazioni della Banca.
“Controllate”	Indica, congiuntamente, (i) le società controllate dalla Banca che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell’art. 23 del TUB e (ii) le altre società controllate dalla Banca ai sensi dell’art. 2359, comma 1, del codice civile anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.
“Data di Assegnazione”	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, o l’organo o i soggetti da esso a ciò delegati, sentito il parere del Comitato, stabilisce il numero delle Unit da assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario.
“Data del Documento Informativo”	Indica la data di approvazione del Documento Informativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca del 21 febbraio 2017.

“Destinatari”	Indica gli amministratori e i dirigenti di Banca Mediolanum e/o delle Controllate c.d. “Executive” (l’“Altro Personale”) che può ricomprendere sia alcuni soggetti che siano qualificabili come Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, sia alcuni soggetti che non siano qualificabili come Personale Rilevante.
“Disposizioni di Vigilanza”	Indica le “Disposizioni di Vigilanza per le banche”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.
“Documento Informativo”	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi Paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
“Gruppo”	Indica, congiuntamente, la Banca e le Controllate.
“MTA”	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
“Personale Rilevante”	Indica il “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016.
“Piano Top Management Altro Personale”	Indica la proposta di adozione del piano di <i>performance share</i> di Banca Mediolanum denominato “Piano Top Management 2016 - Altro Personale” approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 21 febbraio 2017, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, e che sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea della Banca ai sensi dell’art. 114-bis del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza.
“Politiche Retributive di Gruppo 2016”	Indica le “Politiche Retributive del Gruppo” relative all’esercizio 2016 approvate dall’assemblea ordinaria di Banca Mediolanum del 5 aprile 2016 (nella sua qualità di società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum), in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, disponibili sul sito internet di Banca Mediolanum, www.bancamediolanum.it (Sezione “Corporate Governance / Assemblea degli Azionisti”).
“Potenziali Beneficiari”	Indica i potenziali Beneficiari del Piano Top Management Altro Personale individuati in data 20 ottobre 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni di Banca

Mediolanum del 19 ottobre 2016.

“Regolamento Emittenti”

Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato.

“Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari”

Indica la porzione della componente variabile della retribuzione dei Destinatari (nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato) riconosciuta mediante l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni.

“Top Management”

Indica gli amministratori e i dirigenti di Banca Mediolanum e delle Controllate.

“TUB”

Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato.

“TUF”

Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.

“Unit”

Indica il diritto attribuito gratuitamente al Beneficiario di ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata nei termini e con le modalità di cui al regolamento del Piano Top Management Altro Personale.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

In ottemperanza alle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il Piano Top Management Altro Personale è destinato, al Top Management di Banca Mediolanum e/o delle Controllate c.d. “Executive” (l’“Altro Personale”) che può ricomprendere sia alcuni soggetti che siano qualificabili Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, sia alcuni soggetti che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

Preliminarmente si ricorda che in data 20 ottobre 2016, il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum del 19 ottobre 2016 ha individuato complessivamente n. 11 Potenziali Beneficiari del Piano Top Management Altro Personale.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, o l’organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, determinerà gli effettivi Beneficiari all’interno dei Destinatari, una volta verificato nell’esercizio 2016 (il c.d. *accrual period*) il raggiungimento delle Condizioni (cui è subordinata l’assegnazione delle Unit), il tutto secondo quanto indicato nel successivo Paragrafo 2.2 del Documento Informativo.

1.1 **L’indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Il Piano Top Management Altro Personale è destinato, tra l’altro (i) a soggetti che hanno in essere con la Banca o con una Controllata un rapporto di amministrazione e (ii) al c.d. personale “Executive” che può ricomprendere sia alcuni soggetti che siano qualificabili come Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, sia alcuni soggetti che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

I soggetti di seguito indicati sono i Potenziali Beneficiari individuati all’interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo:

- gli Amministratori di Bankhaus August Lenz & Co. A.G., Dott. Bernhard Lechner e Mirko Siepmann.

1.2 **Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano Top Management Altro Personale è destinato, tra l’altro, ai dirigenti di Banca Mediolanum e delle Controllate appartenenti al c.d. personale “Executive” che può ricomprendere sia alcuni soggetti che siano qualificabili come Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, sia alcuni soggetti che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

Vi sono n. 9 Potenziali Beneficiari all’interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo.

1.3 **L’indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

- a) *direttori generali dell’emittente strumenti finanziari*

Non vi sono Potenziali Beneficiari individuati all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo.

- 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 del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non vi sono Potenziali Beneficiari individuati all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo.

- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.*

Non applicabile, in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Banca che siano Destinatari del Piano Top Management Altro Personale.

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 vi sono Potenziali Beneficiari individuati all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente Paragrafo.

- b) *nel caso delle 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 dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto Banca Mediolanum non è qualificabile come società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

- 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 non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate nel Piano Top Management Altro Personale. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, di prevedere per singoli Beneficiari o categorie di Beneficiari, che parte delle Unit ad essi assegnate siano assoggettate a un periodo di differimento e sottoposte a un successivo periodo c.d. di *retention*, il tutto secondo quanto indicato al successivo Paragrafo 2.2 "Periodo di Differimento e di Retention".

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano Top Management Altro Personale rappresenta uno strumento fondamentale al fine di attrarre nuove risorse di talento e trattenere le figure chiave della Banca e del Gruppo.

La Banca – anche nella sua qualità di capogruppo – ritiene, dunque, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale, che il Piano Top Management Altro Personale costituisca uno strumento capace di focalizzare l'attenzione dei Destinatari verso fattori

di interesse strategico favorendo la fidelizzazione ed incentivando la permanenza in seno alla Banca e alle altre società del Gruppo. In particolare, il Piano Top Management Altro Personale ha lo scopo di:

- (i) attrarre nel Gruppo, e incentivare la permanenza nello stesso, delle risorse che possono contribuire in modo determinante al successo della Banca e del Gruppo;
- (ii) legare una componente significativa della remunerazione variabile dei Destinatari al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, sia aziendali, sia individuali (ove previsti), così da allineare gli interessi dei Destinatari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di detto valore, sia di lungo periodo, mediante un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine; nonché
- (iii) favorire la fidelizzazione dei Destinatari, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Si segnala che l'adozione di piani di remunerazione basati su azioni è in linea sia con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, anche con riferimento ai "*material risk takers*", e dai principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina. Inoltre, la proposta relativa all'adozione del Piano Top Management Altro Personale è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, il quale svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Top Management Altro Personale, ai sensi delle sopra citate disposizioni e principi.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

In conformità a quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza e in linea con le Politiche Retributive di Gruppo 2016 (anche con riferimento all'applicazione del c.d. "principio di proporzionalità" di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime), il Piano Top Management Altro Personale prevede che:

- (i) una quota pari al 40% della componente variabile della retribuzione dei Destinatari venga riconosciuta e corrisposta in strumenti finanziari (*i.e.* la Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari);
- (ii) le Unit siano soggette a un periodo di *vesting*;
- (iii) il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, abbia la facoltà di prevedere che con riferimento a singoli Beneficiari o a categorie di Beneficiari, parte delle Unit, in luogo del periodo di *vesting*, siano assoggettate a un periodo di differimento e sottoposte a un successivo periodo c.d. di *retention* (per maggiori informazioni al riguardo si veda il successivo Paragrafo 3.5),

il tutto come meglio descritto al successivo Paragrafo 2.2.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano Top Management Altro Personale prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari – subordinatamente al raggiungimento di determinati indicatori di *performance* – di Unit che danno

diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata, nei termini e alle condizioni stabilite nel Piano Top Management Altro Personale.

In particolare, e in conformità a quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza e nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, il Piano Top Management Altro Personale, anche in linea con i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali, prevede quanto segue.

Condizioni

L'accesso alla Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo e, ove stabiliti, individuali, da verificarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società, o dell'organo e/o dei soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato.

In particolare, l'assegnazione ai Beneficiari delle Unit è subordinata al verificarsi nel c.d. *accrual period*, individuato nell'esercizio precedente alla Data di Assegnazione delle Unit (ossia l'esercizio 2016) – delle seguenti condizioni di *performance* (le "**Condizioni**"):

- (a) un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il conglomerato finanziario Mediolanum; e
- (b) un *liquidity coverage ratio* (LCR) superiore al 100%; e
- (c) un "*Risk adjusted return on risk adjusted capital*" ("**RARORAC**") uguale o superiore allo 0%.

La determinazione del numero di Unit da assegnare sarà parametrata all'Utile Netto Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore *target* sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato.

Inoltre, il numero di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato, tra l'altro, in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell'*accrual period* (ossia l'esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Fermo restando quanto di seguito riportato al presente Paragrafo 2.2, la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sarà inoltre subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiari e la Banca, o la Controllata, dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Periodo di Vesting

In conformità a quanto previsto nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, il Piano Top Management Altro Personale prevede, tra l'altro, un periodo di *vesting* al termine del quale le Unit matureranno in capo ai Destinatari (il "**Periodo di Vesting**"). La durata di detto periodo è stabilita in 2 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit.

Periodo di Differimento e di Retention

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato, avrà la facoltà di prevedere, con riferimento a singoli Beneficiari, o a categorie di Beneficiari, che parte delle Unit ad essi assegnate - in analogia a quanto previsto nel Piano Top Management Personale Rilevante (*cf.* Paragrafo 2.2 della Sezione A del Documento Informativo) – siano (i) assoggettate a un periodo di differimento della durata

di complessivi 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione, durante il quale dovranno essere mantenute le condizioni di *performance* comunicate ai Beneficiari, **(ii)** sottoposte a un successivo periodo c.d. di *retention*, della durata di 1 anno, decorrente dal termine del periodo di differimento, durante il quale le Unit non potranno maturare (il “**Periodo di Differimento e Retention**”) e **(iii)** convertite (al ricorrere di determinati presupposti) in azioni ordinarie della Banca. Il Periodo di Differimento e Retention sostituisce il Periodo di Vesting.

Meccanismo di “claw back”

Il Piano Top Management Altro Personale prevede un meccanismo di c.d. “*claw back*” con conseguente diritto della Banca di chiedere la restituzione, di tutta o parte, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari erogata, e per l’effetto, delle Azioni assegnate, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere: **(1)** comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; **(2)** violazione degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 26 del TUB o, quando il Beneficiario sia parte interessata, dell’art. 53, commi 4 e ss., del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; **(3)** comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

Come indicato al Paragrafo 2.2 che precede, le caratteristiche della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari (Condizioni, Periodo di Vesting, eventuale Periodo di Differimento e di Retention, Meccanismo di “*claw back*”) sono adottate in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016 (anche con riferimento all’applicazione del c.d. “principio di proporzionalità” di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime).

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

Il numero massimo di Azioni attribuibile a ciascun Destinatario (corrispondente al numero massimo di Unit assegnabili) sarà determinato:

- (i)** dividendo la Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell’azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell’Assemblea (ossia il 5 aprile 2017); e
- (ii)** in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell’*accrual period* (ossia l’esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Al riguardo si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo 2.2.

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Il quantitativo di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario è stabilito considerando i fattori indicati al Paragrafo 2.3 che precede, in funzione delle condizioni quali indicate al precedente Paragrafo 2.2.

2.4 Le ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall’emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i

predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano Top Management Altro Personale si basa sull'assegnazione di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, a titolo gratuito, le Azioni di Banca Mediolanum.

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

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano Top Management Altro Personale.

2.6 L'eventuale sostegno del piano 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

Il Piano Top Management Altro Personale non riceverà alcun 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 ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 21 febbraio 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, ha deliberato, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano Top Management Altro Personale.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano Top Management Altro Personale, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Top Management Altro Personale, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Top Management Altro Personale medesimo, ivi incluso il relativo regolamento.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Ai sensi del Piano Top Management Altro Personale, il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Top Management Altro Personale, in particolare, ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Top Management Altro Personale medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano Top Management Altro Personale al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle Unit ai Beneficiari che siano

anche Presidente, Amministratore Delegato nonché Vice Presidente e/o amministratore di della Banca (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. L'adozione del regolamento del Piano Top Management Altro Personale e ogni relativa modifica e/o integrazione sono in ogni caso di competenza del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale.

Il Comitato svolgerà funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Top Management Altro Personale, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dei principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e nel Codice di Autodisciplina.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano Top Management Altro Personale (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano Top Management Altro Personale stesso, avendo riguardo agli interessi dei Beneficiari e della Banca.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Il Piano Top Management Altro Personale prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titoli gratuito, azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Unit maturata.

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2017 ha deliberato, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell'art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall'Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016, al fine di dotare la Banca della provvista di Azioni necessaria per eseguire, *inter alia*, il Piano Top Management Altro Personale.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario tutte le Azioni al medesimo spettanti a seguito della maturazione delle Unit nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento del Piano Top Management Altro Personale.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano Top Management Altro Personale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, sono state determinate in forma collegiale da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dei consiglieri interessati.

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte sulla base della proposta formulata dal Comitato.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano Top Management Altro Personale in data 21 febbraio 2017 con l'astensione dei consiglieri interessati, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

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

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

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. 114, comma 1; 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.

Ai sensi del Piano Top Management Altro Personale l'assegnazione delle Unit ai Beneficiari avverrà a titolo gratuito. Le Unit, una volta maturate ai termini e alle condizioni stabilite nel Piano Top Management Altro Personale, danno diritto alla conversione, sempre a titolo gratuito, delle stesse in Azioni.

Per informazioni in merito ai criteri di determinazione del numero massimo di Unit attribuibile a ciascun Destinatario del Piano Top Management Altro Personale, si rinvia al precedente Paragrafo 2.3.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano Top Management Altro Personale prevede l'assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di Unit che consentono, alle condizioni stabilite nel piano medesimo, la successiva conversione delle stesse in Azioni.

In particolare, le Unit, assegnate e maturate ai sensi di quanto indicato ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3, danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata.

La Banca si riserva la facoltà, in caso di impossibilità di assegnare ai Beneficiari Azioni, di corrispondere ai Beneficiari medesimi una somma in denaro (la “**Somma Sostitutiva**”) in luogo delle Azioni calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni di Banca registrati sul MTA nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell’Assemblea ovvero, nel caso in cui le azioni di Banca non fossero più quotate sull’MTA, sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell’art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

4.2 L’indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano Top Management Altro Personale prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando il Periodo di Vesting, la cui durata è stabilita in 2 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit) e che, in caso di esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione della facoltà di prevedere per singoli Beneficiari, o categorie di Beneficiari, che parte delle Unit ad essi assegnate siano assoggettate al Periodo di Differimento e Retention, per tali Beneficiari la durata complessiva del Piano Top Management Altro Personale dipenderà dalla durata di detto Periodo di Differimento e Retention, pari a complessivi n. 3 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione, di cui n. 2 anni di differimento, decorrenti dalla Data di Assegnazione e n. 1 anno di *retention* decorrente dal termine del periodo di differimento, come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

A seguito della maturazione delle Unit, ai termini e alle condizioni indicati al precedente Paragrafo 2.2, la Banca metterà a disposizione del Beneficiario un numero di Azioni pari alle Unit maturate in favore dello stesso.

Le Azioni attribuite al Beneficiario avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Banca alla data della conversione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Per informazioni in merito alla facoltà della Banca di corrispondere ai Beneficiari la “Somma Sostitutiva” in luogo delle Azioni, si rinvia al precedente Paragrafo 4.1.

4.3 Il termine del piano

Il Piano Top Management Altro Personale prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando il Periodo di Vesting, la cui durata è stabilita in 2 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit) e che, in caso di esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione del facoltà di prevedere per singoli Beneficiari, o a categorie di Beneficiari, che parte delle Unit ad essi assegnate siano assoggettate al Periodo di Differimento e Retention, per tali Beneficiari la durata complessiva del Piano Top Management Altro Personale dipenderà dalla durata di detto Periodo di Differimento e Retention, pari a complessivi n. 3 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione, di cui n. 2 anni di differimento, decorrenti dalla Data di Assegnazione e n. 1 anno di *retention* decorrente dal termine del periodo di differimento, come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano Top Management Altro Personale prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando quanto indicato ai precedenti Paragrafi 4.2 e 4.3 con riferimento alla durata del Periodo di Vesting ovvero del Periodo di Differimento e Retention .

4.5 Le modalità e le 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; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano Top Management Altro Personale, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo e, in particolare, ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Unit sono personali, non trasferibili, né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno, né in garanzia a favore della Banca, delle altre società del Gruppo o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

L'assegnazione delle Unit nel corso della validità del Piano Top Management Altro Personale non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di Unit negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Banca, o la Controllata, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Unit potranno essere convertite in Azioni della Banca unicamente dai Beneficiari, salvo quanto previsto per il caso di decesso ovvero di invalidità permanente del Beneficiario.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni assegnate al Beneficiario a seguito della conversione delle Unit maturate.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano 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

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle Unit assegnate.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano Top Management Altro Personale prevede che la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sia subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiario e la Banca, o la Controllata, dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il regolamento del Piano Top Management Altro Personale disciplinerà il trattamento delle Unit assegnate in caso di cessazione del predetto rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la data di conversione delle Unit in Azioni dovuta a ipotesi di cessazione della carica/risoluzione del rapporto, decesso, pensionamento o invalidità permanente del Beneficiario.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato nei precedenti Paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano Top Management Altro Personale.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. 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

Non sono previste clausole di "riscatto", da parte della Banca, delle Unit oggetto del Piano Top Management Altro Personale e delle Azioni rivenienti dalla loro conversione, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 2.2. con riferimento al c.d. *claw back*.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 L'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

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano Top Management Altro Personale non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale di Banca Mediolanum essendo basato sull'attribuzione di azioni ordinarie della Banca in forza dell'autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, di cui al Paragrafo 3.4 che precede, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano Top Management Altro Personale non prevede limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

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 ordinarie di Banca Mediolanum sono quotate sul MTA.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Piano Top Management Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Nel caso di operazioni sul capitale, incluso il raggruppamento o il frazionamento delle azioni ordinarie, qualora ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a rettificare il numero di Azioni spettanti in relazione alle Unit non ancora convertite in Azioni.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

Sezione C

PIANO DI *PERFORMANCE SHARE* DI BANCA MEDIOLANUM S.P.A. DENOMINATO

“PIANO COLLABORATORI 2016 – PERSONALE RILEVANTE”

COLLABORATORI

DEFINIZIONI

Nel corso della presente Sezione C del Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

“Assemblea”	Indica l’Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 5 aprile 2017, in unica convocazione, chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta: (i) di approvazione, ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, del Piano Collaboratori Personale Rilevante; (ii) di autorizzazione all’acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357- <i>ter</i> del codice civile, nonché dell’art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell’autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall’Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016.
“Azioni”	Indica le azioni ordinarie Banca Mediolanum dalla stessa detenute.
“Banca” o “Banca Mediolanum”	Indica Banca Mediolanum S.p.A., con sede legale in Basiglio Milano 3, Palazzo Meucci - Via F. Sforza.
“Beneficiari”	Indica i Destinatari del Piano Collaboratori Personale Rilevante, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, o dall’organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, ai quali sono assegnate le Unit.
“Codice di Autodisciplina”	Indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
“Collaboratori”	Indica i componenti della rete di vendita di Banca Mediolanum e delle Controllate.
“Comitato” o “Comitato Remunerazioni”	Indica il Comitato Remunerazioni della Banca.
“Controllate”	Indica, congiuntamente, (i) le società controllate dalla Banca che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell’art. 23 del TUB e (ii) le altre società controllate dalla Banca ai sensi dell’art. 2359, comma 1, del codice civile anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.
“Data di Assegnazione”	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, o l’organo o i soggetti da esso a ciò delegati, sentito il parere del Comitato, stabilisce il numero delle Unit da assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario.
“Data del Documento	Indica la data di approvazione del Documento Informativo

“Informativo”	da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca del 21 febbraio 2017.
“Destinatari”	Indica i Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle Controllate che siano qualificabili come Personale Rilevante.
“Disposizioni di Vigilanza”	Indica le <i>“Disposizioni di Vigilanza per le banche”</i> , Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.
“Documento Informativo”	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi Paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
“Gruppo”	Indica, congiuntamente, la Banca e le Controllate.
“MTA”	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
“Personale Rilevante”	Indica il <i>“personale più rilevante”</i> ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016.
“Piano Collaboratori Personale Rilevante”	Indica la proposta di adozione del piano di <i>performance share</i> di Banca Mediolanum denominato <i>“Piano Collaboratori 2016 - Personale Rilevante”</i> approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 21 febbraio 2017, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, e che sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea della Banca ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza.
“Politiche Retributive di Gruppo 2016”	Indica le <i>“Politiche Retributive del Gruppo”</i> relative all’esercizio 2016 approvate dall’assemblea ordinaria di Banca Mediolanum del 5 aprile 2016 (nella sua qualità di società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum), in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, disponibili sul sito <i>internet</i> di Banca Mediolanum, www.bancamediolanum.it (Sezione <i>“Corporate Governance / Assemblea degli Azionisti”</i>).
“Potenziali Beneficiari”	Indica i potenziali Beneficiari del Piano Collaboratori Personale Rilevante individuati in data 20 ottobre 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni 19 ottobre 2016.

“Regolamento Emittenti”	Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato.
“Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari”	Indica la porzione della componente non ricorrente della retribuzione dei Destinatari (corrispondente al 50% di quest’ultima) riconosciuta mediante l’assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni.
“TUB”	Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato.
“TUF”	Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.
“Unit”	Indica il diritto attribuito gratuitamente al Beneficiario di ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata nei termini e con le modalità di cui al regolamento del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

In ottemperanza alle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il Piano Collaboratori Personale Rilevante è destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle Controllate che siano qualificabili come Personale Rilevante.

Preliminarmente si ricorda che in data 20 ottobre 2016 il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 19 ottobre 2016, ha individuato complessivamente n. 32 Potenziali Beneficiari del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, o l'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, determinerà gli effettivi Beneficiari all'interno dei Destinatari, una volta verificato nell'esercizio 2016 (il c.d. *accrual period*) il raggiungimento delle Condizioni (cui è subordinata l'assegnazione delle Unit), il tutto secondo quanto indicato nel successivo Paragrafo 2.2 del Documento Informativo.

1.1 **L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è destinato a soggetti che hanno in essere con la Banca, o con una Controllata, un rapporto di amministrazione.

1.2 **Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante è destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e delle Controllate che siano qualificabili come Personale Rilevante.

1.3 **L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Non applicabile in quanto i direttori generali della Banca non rientrano fra i Destinatari del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

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 del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto i dirigenti con responsabilità strategiche della Banca non rientrano fra i Destinatari del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.*

Non applicabile, in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Banca che siano Destinatari del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

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 i dirigenti con responsabilità strategiche della Banca non rientrano fra i Destinatari del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

b) *nel caso delle 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 dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto Banca Mediolanum non è qualificabile come società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

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 non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate nel Piano Collaboratori Personale Rilevante.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante rappresenta uno strumento fondamentale al fine di attrarre nuove risorse di talento e trattenere le figure chiave della Banca e del Gruppo.

La Banca – anche nella sua qualità di capogruppo – ritiene, dunque, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale, che il Piano Collaboratori Personale Rilevante costituisca uno strumento capace di focalizzare l'attenzione dei Destinatari verso fattori di interesse strategico favorendo la fidelizzazione ed incentivando la permanenza in seno alla Banca e alle altre società del Gruppo. In particolare, il Piano Collaboratori Personale Rilevante ha lo scopo di:

- (i) attrarre nel Gruppo, e incentivare la permanenza nello stesso, delle risorse che possono contribuire in modo determinante al successo della Banca e del Gruppo;
- (ii) legare una componente significativa della remunerazione non ricorrente dei Destinatari al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, sia aziendali, sia individuali (ove previsti), così da allineare gli interessi dei Destinatari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di detto valore, sia di lungo periodo, mediante un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine; nonché
- (iii) favorire la fidelizzazione dei Destinatari, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Si segnala che l'adozione di piani di remunerazione basati su azioni è in linea sia con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, anche con riferimento ai "*material risk takers*", e dai principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina. Inoltre, la proposta relativa all'adozione del Piano

Collaboratori Personale Rilevante è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, il quale svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante, ai sensi delle sopra citate disposizioni e principi.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari – subordinatamente al raggiungimento di determinati indicatori di *performance* – di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata, nei termini e alle condizioni stabilite nel Piano Collaboratori Personale Rilevante.

In particolare, e in conformità a quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza e nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, il Piano Collaboratori Personale Rilevante, anche in linea con i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali, prevede quanto segue.

Condizioni

Le Unit saranno assegnate, ai termini e alle condizioni di seguito indicate, alla Data di Assegnazione **(i)** previa verifica in merito al conseguimento da parte dei Destinatari di prefissati obiettivi individuali; e **(ii)** a condizione che, a detta data, il Beneficiario non sia/non sia stato oggetto di sanzione disciplinare (revoca ovvero sospensione sanzionatoria).

L'accesso alla Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo e, ove stabiliti, individuali, da verificarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società, o dell'organo e/o dei soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato.

In particolare, l'assegnazione ai Beneficiari delle Unit è subordinata al verificarsi nel c.d. *accrual period*, individuato nell'esercizio precedente alla Data di Assegnazione delle Unit (ossia l'esercizio 2016) – delle seguenti condizioni di *performance* (le "**Condizioni**"):

- (a) un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il conglomerato finanziario Mediolanum; e
- (b) un *liquidity coverage ratio* (LCR) superiore al 100%.

La determinazione del numero di Unit da assegnare sarà parametrata all'Utile Netto Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore *target* sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato.

Inoltre, il numero di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato, tra l'altro, in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell'*accrual period* (ossia l'esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Fermo restando quanto di seguito riportato al presente Paragrafo 2.2, la maturazione delle Unit in

capo ai Beneficiari sarà inoltre subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiari e la Banca o la Controllata dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Periodo di Differimento e Periodo di Retention

Una quota, pari al 60%, della Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari sarà assegnata “*up-front*” e la restante quota, pari al 40%, sarà assoggettata a un periodo di differimento della durata di complessivi n. 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione (il “**Periodo di Differimento**”). La prima porzione è la Quota Up-front, rappresentata appunto dalle Unit assegnate *up-front* che, come tali, sono da intendersi assegnate in via definitiva; la restante porzione delle Unit è la Quota Differita che sarà soggetta al mantenimento delle condizioni di *performance* comunicate ai Beneficiari (le “**Condizioni di Mantenimento**”) durante il Periodo di Differimento e sarà corrisposta secondo un criterio *pro-rata*, di cadenza annuale.

In attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2016 (anche con riferimento all’applicazione del c.d. “principio di proporzionalità” di cui alle Disposizioni di Vigilanza), la Quota Up-front e la Quota Differita saranno inoltre sottoposte a un periodo c.d. di *retention*, della durata di 1 anno decorrente, quanto alla Quota Up-front, dalla Data di Assegnazione e, quanto alla Quota Differita, dal termine del Periodo di Differimento (il “**Periodo di Retention**”) durante il quale le Unit non possono maturare.

Meccanismi di Malus

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede c.d. “meccanismi di *malus*” idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. In particolare, al fine di assicurare nel tempo la stabilità delle Condizioni, l’assegnazione effettiva delle Unit oggetto della Quota Differita sarà subordinata al mantenimento, nel Periodo di Differimento, delle Condizioni di Mantenimento e le Unit (relative sia alla Quota Up-front, sia alla Quota Differita) matureranno subordinatamente all’assenza di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere dal Beneficiario dalla Data di Assegnazione sino al termine del Periodo di Retention.

Meccanismo di “claw back”

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede un meccanismo di c.d. “*claw back*” con conseguente diritto della Banca di chiedere la restituzione, di tutta o parte, della Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari erogata, e per l’effetto, delle Azioni assegnate, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere: **(1)** comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; **(2)** violazione degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 26 del TUB o, quando il Beneficiario sia parte interessata, dell’art. 53, commi 4 e ss., del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; **(3)** comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di “particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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

Il numero massimo di Azioni attribuibile a ciascun Destinatario (corrispondente al numero massimo di Unit assegnabili) sarà determinato:

- (i) dividendo la Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea (ossia il 5 aprile 2017); e
- (ii) in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell'*accrual period* (ossia l'esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Al riguardo si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo 2.2.

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante si basa sull'assegnazione di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, a titolo gratuito, le Azioni di Banca Mediolanum.

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

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

2.6 L'eventuale sostegno del piano 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

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non riceverà alcun 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 ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 21 febbraio 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Collaboratori Personale Rilevante, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante medesimo, ivi incluso il relativo regolamento.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Ai sensi del Piano Collaboratori Personale Rilevante, il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Collaboratori Personale Rilevante, in particolare, ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, anche disgiuntamente tra loro. L'adozione del regolamento del Piano Collaboratori Personale Rilevante e ogni relativa modifica e/o integrazione sono in ogni caso di competenza del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale.

Il Comitato svolgerà funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dei principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e nel Codice di Autodisciplina.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano Collaboratori Personale Rilevante (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano Collaboratori Personale Rilevante stesso, avendo riguardo agli interessi dei Beneficiari e della Banca.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Unit maturata.

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2017 ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell'art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall'Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016, al fine di dotare

la Banca della provvista di Azioni necessaria per eseguire, *inter alia*, il Piano Collaboratori Personale Rilevante.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario tutte le Azioni al medesimo spettanti a seguito della maturazione delle Unit nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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. 114, comma 1; 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.

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è da considerarsi di “particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede l’assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di Unit che consentono, alle condizioni stabilite nel piano medesimo, la successiva conversione delle stesse in Azioni.

In particolare, le Unit, assegnate e maturate ai sensi di quanto indicato ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3, danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata.

La Banca si riserva la facoltà, in caso di impossibilità di assegnare ai Beneficiari Azioni, di corrispondere ai Beneficiari medesimi una somma in denaro (la “**Somma Sostitutiva**”) in luogo delle Azioni calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni di Banca registrati sul MTA nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell’Assemblea ovvero, nel caso in cui le azioni di Banca non fossero più quotate sull’MTA, sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell’art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

4.2 L’indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando che la durata complessiva del Piano Collaboratori Personale Rilevante dipenderà dalla durata del Periodo di Differimento (pari a complessivi n. 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione) e del Periodo di Retention (pari a n. 1 anno decorrente dal termine del Periodo di Differimento), come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

A seguito della maturazione delle Unit, ai termini e alle condizioni indicati al precedente Paragrafo 2.2, la Banca metterà a disposizione del Beneficiario un numero di Azioni pari alle Unit maturate in favore dello stesso.

Le Azioni attribuite al Beneficiario avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Banca alla data della conversione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Per informazioni in merito alla facoltà della Banca di corrispondere ai Beneficiari la “Somma Sostitutiva” in luogo delle Azioni, si rinvia al precedente Paragrafo 4.1.

4.3 Il termine del piano

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando che la durata complessiva del Piano Collaboratori Personale Rilevante dipenderà dalla durata del Periodo di Differimento (pari a complessivi n. 2 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione) e del Periodo di Retention (pari a n. 1 anno decorrente dal termine del Periodo di Differimento) come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo 2.2. con riferimento all'assegnazione delle Unit oggetto della Quota Up-front e della Quota Differita, nonché al Periodo di Differimento e al Periodo di Retention.

4.5 Le modalità e le 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; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano Collaboratori Personale Rilevante, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo e, in particolare, ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Unit sono personali, non trasferibili, né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno, né in garanzia a favore della Banca, delle altre società del Gruppo o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

L'assegnazione delle Unit nel corso della validità del Piano Collaboratori Personale Rilevante non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di Unit negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Banca, o la Controllata, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Unit potranno essere convertite in Azioni della Banca unicamente dai Beneficiari, salvo quanto previsto per il caso di decesso ovvero di invalidità permanente del Beneficiario.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni assegnate al Beneficiario a seguito della conversione delle Unit maturate.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano 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

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle Unit assegnate.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede che la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sia subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiario e la Banca, o la Controllata, dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il regolamento del Piano Collaboratori Personale Rilevante disciplinerà il trattamento delle Unit assegnate in caso di cessazione del predetto rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la data di conversione delle Unit in Azioni dovuta a ipotesi di cessazione del

rapporto di collaborazione, decesso, pensionamento o invalidità permanente del Beneficiario.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato nei precedenti Paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano Collaboratori Personale Rilevante.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. 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

Non sono previste clausole di "riscatto", da parte della Banca, delle Unit oggetto del Piano Collaboratori Personale Rilevante e delle Azioni rivenienti dalla loro conversione, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 2.2. con riferimento al c.d. *claw back*.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 L'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

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale di Banca Mediolanum essendo basato sull'attribuzione di azioni ordinarie della Banca in forza dell'autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, di cui al Paragrafo 3.4 che precede, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non prevede limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

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 ordinarie di Banca Mediolanum sono quotate sul MTA.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

- 4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)**

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

- 4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza**

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

- 4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari**

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

- 4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore**

Il Piano Collaboratori Personale Rilevante non è un piano di *stock option*.

- 4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)**

Nel caso di operazioni sul capitale, incluso il raggruppamento o il frazionamento delle azioni ordinarie, qualora ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a rettificare il numero di Azioni spettanti in relazione alle Unit non ancora convertite in Azioni.

- 4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)**

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

Sezione D

PIANO DI *PERFORMANCE SHARE* DI BANCA MEDIOLANUM S.P.A. DENOMINATO

“PIANO COLLABORATORI 2016 – ALTRO PERSONALE”

COLLABORATORI

DEFINIZIONI

Nel corso della presente Sezione D del Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

“Assemblea”	Indica l’Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 5 aprile 2017, in unica convocazione, chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta: (i) di approvazione, ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, del Piano Collaboratori Altro Personale; (ii) di autorizzazione all’acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357- <i>ter</i> del codice civile, nonché dell’art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell’autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall’Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016.
“Azioni”	Indica le azioni ordinarie Banca Mediolanum dalla stessa detenute.
“Banca” o “Banca Mediolanum”	Indica Banca Mediolanum S.p.A., con sede legale in Basiglio Milano 3, Palazzo Meucci - Via F. Sforza.
“Beneficiari”	Indica i Destinatari del Piano Collaboratori Altro Personale, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, o dall’organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, ai quali sono assegnate le Unit.
“Codice di Autodisciplina”	Indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A.
“Collaboratori”	Indica i componenti della rete di vendita di Banca Mediolanum e delle Controllate.
“Comitato” o “Comitato Remunerazioni”	Indica il Comitato Remunerazioni della Banca.
“Controllate”	Indica, congiuntamente, (i) le società controllate dalla Banca che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell’art. 23 del TUB e (ii) le altre società controllate dalla Banca ai sensi dell’art. 2359, comma 1, del codice civile anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.
“Data di Assegnazione”	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, o l’organo o i soggetti da esso a ciò delegati, sentito il parere del Comitato, stabilisce il numero delle Unit da assegnare gratuitamente a ciascun Beneficiario.
“Data del Documento	Indica la data di approvazione del Documento Informativo

"Informativo"	da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca del 20 febbraio 2017.
"Destinatari"	Indica i Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle Controllate che non siano qualificabili come Personale Rilevante.
"Disposizioni di Vigilanza"	Indica le <i>"Disposizioni di Vigilanza per le banche"</i> , Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.
"Documento Informativo"	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei relativi Paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
"Gruppo"	Indica, congiuntamente, la Banca e le Controllate.
"MTA"	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
"Personale Rilevante"	Indica il <i>"personale più rilevante"</i> ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2016.
"Piano Collaboratori Altro Personale"	Indica la proposta di adozione del piano di <i>performance share</i> di Banca Mediolanum denominato <i>"Piano Collaboratori 2016 – Altro Personale"</i> approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 21 febbraio 2017, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, e che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea della Banca ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza.
"Politiche Retributive di Gruppo 2016"	Indica le <i>"Politiche Retributive del Gruppo"</i> relative all'esercizio 2016 approvate dall'assemblea ordinaria di Banca Mediolanum del 5 aprile 2016 (nella sua qualità di società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum), in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, disponibili sul sito <i>internet</i> di Banca Mediolanum, www.bancamediolanum.it (Sezione <i>"Corporate Governance / Assemblea degli Azionisti"</i>).
"Potenziali Beneficiari"	Indica i potenziali Beneficiari del Piano Collaboratori Altro Personale individuati in data 20 ottobre 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni 19 ottobre 2016.

“Regolamento Emittenti”	Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato.
“Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari”	Indica la porzione della componente non ricorrente della retribuzione dei Destinatari (nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione o dall’organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato) riconosciuta mediante l’assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni.
“TUB”	Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato.
“TUF”	Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.
“Unit”	Indica il diritto attribuito gratuitamente al Beneficiario di ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata nei termini e con le modalità di cui al regolamento del Piano Collaboratori Altro Personale.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

In ottemperanza alle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il Piano Collaboratori Altro Personale è destinato, ai Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle Controllate che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

Preliminarmente si ricorda che in data 20 ottobre 2016, il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum del 19 ottobre 2016 ha individuato complessivamente n. 444 Potenziali Beneficiari del Piano Collaboratori Altro Personale.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, o l'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato, determinerà gli effettivi Beneficiari all'interno dei Destinatari, una volta verificato nell'esercizio 2016 (il c.d. *accrual period*) il raggiungimento delle Condizioni (cui è subordinata l'assegnazione delle Unit), il tutto secondo quanto indicato nel successivo Paragrafo 2.2 del Documento Informativo.

1.1 **L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è destinato a soggetti che hanno in essere con la Banca, o con le Controllate, un rapporto di amministrazione.

1.2 **Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano Collaboratori Altro Personale è destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e delle Controllate che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

1.3 **L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Non applicabile in quanto i direttori generali della Banca non rientrano fra i Destinatari del Piano Collaboratori Altro Personale.

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 del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto i dirigenti con responsabilità strategiche della Banca non rientrano tra i Destinatari del Piano Collaboratori Altro Personale.

c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.*

Non applicabile, in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Banca che siano Destinatari del Piano Collaboratori Altro Personale.

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 i dirigenti con responsabilità strategiche della Banca non rientrano tra i Destinatari del Piano Collaboratori Altro Personale.

b) *nel caso delle 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 dell’emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto Banca Mediolanum non è qualificabile come società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

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 non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate nel Piano Collaboratori Altro Personale.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei piani

Il Piano Collaboratori Altro Personale rappresenta uno strumento fondamentale al fine di attrarre nuove risorse di talento e trattenere le figure chiave della Banca e del Gruppo.

La Banca – anche nella sua qualità di capogruppo – ritiene, dunque, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale, che il Piano Collaboratori Altro Personale costituisca uno strumento capace di focalizzare l’attenzione dei Destinatari verso fattori di interesse strategico favorendo la fidelizzazione ed incentivando la permanenza in seno alla Banca e alle altre società del Gruppo. In particolare, il Piano Collaboratori Altro Personale ha lo scopo di:

- (i) attrarre nel Gruppo, e incentivare la permanenza nello stesso, delle risorse che possono contribuire in modo determinante al successo della Banca e del Gruppo;
- (ii) legare una componente significativa della remunerazione non ricorrente dei Destinatari al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, sia aziendali, sia individuali (ove previsti), così da allineare gli interessi dei Destinatari al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di detto valore, sia di lungo periodo, mediante un’attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine; nonché
- (iii) favorire la fidelizzazione dei Destinatari, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Si segnala che l’adozione di piani di remunerazione basati su azioni è in linea sia con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, anche con riferimento ai “*material risk takers*”, e dai principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, sia con le raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina. Inoltre, la proposta relativa all’adozione del Piano Collaboratori Altro Personale è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del

Comitato, il quale svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Collaboratori Altro Personale, ai sensi delle sopra citate disposizioni e principi.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari – subordinatamente al raggiungimento di determinati indicatori di *performance* – di Unit che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata, nei termini e alle condizioni stabilite nel Piano Collaboratori Altro Personale.

In particolare, e in conformità a quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza e nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, il Piano Collaboratori Altro Personale, anche in linea con i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali, prevede quanto segue.

Condizioni

Ad esito della verifica in merito al conseguimento da parte dei Destinatari di prefissati obiettivi individuali, le Unit saranno pre-assegnate ai Destinatari fino al momento dell'effettiva assegnazione che avverrà – al verificarsi delle Condizioni di seguito indicate – alla Data di Assegnazione e, in ogni caso, a condizione che a detta data il Destinatario non sia/non sia stato oggetto di sanzione disciplinare (revoca ovvero sospensione sanzionatoria).

L'accesso alla Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo e, ove stabiliti, individuali, da verificarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società, o dell'organo e/o dei soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato.

In particolare, l'assegnazione ai Beneficiari delle Unit è subordinata al verificarsi nel c.d. *accrual period*, individuato nell'esercizio precedente alla Data di Assegnazione delle Unit (ossia l'esercizio 2016) – delle seguenti condizioni di *performance* (le "Condizioni"):

- (a) un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il conglomerato finanziario Mediolanum; e
- (b) un *liquidity coverage ratio* (LCR) superiore al 100%.

La determinazione del numero di Unit da assegnare sarà parametrata all'Utile Netto Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore *target* sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato.

Inoltre, il numero di Unit da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato, tra l'altro, in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell'*accrual period* (ossia nell'esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Fermo restando quanto di seguito riportato al presente Paragrafo 2.2, la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sarà inoltre subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione

intercorrente tra il Beneficiari e la Banca o la Controllata dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Periodo di Vesting

In conformità a quanto previsto nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016, il Piano Collaboratori Altro Personale prevede, tra l'altro, un periodo di *vesting* al termine del quale le Unit matureranno in capo ai Destinatari (il "**Periodo di Vesting**"). La durata di detto periodo è stabilita in 9 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit.

Meccanismo di "claw back"

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede un meccanismo di c.d. "*claw back*" con conseguente diritto della Banca di chiedere la restituzione, di tutta o parte, della Retribuzione Non Ricorrente in Strumenti Finanziari erogata, e per l'effetto, delle Azioni assegnate, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere: **(1)** comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; **(2)** violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB o, quando il Beneficiario sia parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss., del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; **(3)** comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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

Il numero massimo di Azioni attribuibile a ciascun Destinatario (corrispondente al numero massimo di Unit assegnabili) sarà determinato in funzione del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento, nell'*accrual period* (ossia l'esercizio 2016), delle Condizioni e delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni.

Al riguardo si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo 2.2.

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale si basa sull'assegnazione di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, a titolo gratuito, le Azioni di Banca Mediolanum.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso

sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano Collaboratori Altro Personale.

2.6 L'eventuale sostegno del piano 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

Il Piano Collaboratori Altro Personale non riceverà alcun 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 ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 21 febbraio 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 15 febbraio 2017, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano Collaboratori Altro Personale.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano Collaboratori Altro Personale, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Collaboratori Altro Personale, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Collaboratori Altro Personale medesimo, ivi incluso il relativo regolamento.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Ai sensi del Piano Collaboratori Altro Personale, il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano Collaboratori Altro Personale, in particolare, ogni potere per individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano Collaboratori Altro Personale medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano Collaboratori Altro Personale al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, anche disgiuntamente tra loro. L'adozione del regolamento del Piano Collaboratori Altro Personale e ogni relativa modifica e/o integrazione sono in ogni caso di competenza del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale.

Il Comitato svolgerà funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano Collaboratori Altro Personale, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dei principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e nel Codice di Autodisciplina.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni

degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano Collaboratori Altro Personale (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano Collaboratori Altro Personale stesso, avendo riguardo agli interessi dei Beneficiari e della Banca.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Unit maturata.

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2017 ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell'art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall'Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016, al fine di dotare la Banca della provvista di Azioni necessaria per eseguire, *inter alia*, il Piano Collaboratori Altro Personale.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario tutte le Azioni al medesimo spettanti a seguito della maturazione delle Unit nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento del Piano Collaboratori Altro Personale.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

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. 114, comma 1; 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.

Non applicabile in quanto il Piano Collaboratori Altro Personale non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede l'assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di Unit che consentono, alle condizioni stabilite nel piano medesimo, la successiva conversione delle stesse in Azioni.

In particolare, le Unit, assegnate e maturate ai sensi di quanto indicato ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3, danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata.

La Banca si riserva la facoltà, in caso di impossibilità di assegnare ai Beneficiari Azioni, di corrispondere ai Beneficiari medesimi una somma in denaro (la "Somma Sostitutiva") in luogo delle Azioni calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni di Banca registrati sul MTA nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea ovvero, nel caso in cui le azioni di Banca non fossero più quotate sull'MTA, sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando il Periodo di Vesting, la cui durata è stabilita in 9 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

A seguito della maturazione delle Unit, ai termini e alle condizioni indicati al precedente Paragrafo 2.2, la Banca metterà a disposizione del Beneficiario un numero di Azioni pari alle Unit maturate in favore dello stesso.

Le Azioni attribuite al Beneficiario avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Banca alla data della conversione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Per informazioni in merito alla facoltà della Banca di corrispondere ai Beneficiari la "Somma Sostituiva" in luogo delle Azioni, si rinvia al precedente Paragrafo 4.1.

4.3 Il termine del piano

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando il Periodo di Vesting, la cui durata è stabilita in 9 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando il Periodo di Vesting, la cui durata è stabilita in 9 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit come indicato al precedente Paragrafo 2.2.

4.5 Le modalità e le 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; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano Collaboratori Altro Personale, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo e, in particolare, ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Unit sono personali, non trasferibili, né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno, né in garanzia a favore della Banca, delle altre società del Gruppo o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

L'assegnazione delle Unit nel corso della validità del Piano Collaboratori Altro Personale non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di Unit negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Banca, o la Controllata, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Unit potranno essere convertite in Azioni della Banca unicamente dai Beneficiari, salvo quanto previsto per il caso di decesso ovvero di invalidità permanente del Beneficiario.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni assegnate al Beneficiario a seguito della conversione delle Unit maturate.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano 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

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita delle Unit assegnate.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede che la maturazione delle Unit in capo ai Beneficiari sia subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Beneficiario e la Banca, o la Controllata, dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il regolamento del Piano Collaboratori Altro Personale disciplinerà il trattamento delle Unit assegnate in caso di cessazione del predetto rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la data di conversione delle Unit in Azioni dovuta a ipotesi di cessazione del rapporto di collaborazione, decesso, pensionamento o invalidità permanente del Beneficiario.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato nei precedenti Paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano Collaboratori Altro Personale.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. 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

Non sono previste clausole di "riscatto", da parte della Banca, delle Unit oggetto del Piano Collaboratori Altro Personale e delle Azioni rivenienti dalla loro conversione, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 2.2 con riferimento al c.d. *claw back*.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 L'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

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano Collaboratori Altro Personale non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale di Banca Mediolanum essendo basato sull'attribuzione di azioni ordinarie della Banca in forza dell'autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, di cui al Paragrafo 3.4 che precede, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano Collaboratori Altro Personale non prevede limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

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 ordinarie di Banca Mediolanum sono quotate sul MTA.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Piano Collaboratori Altro Personale non è un piano di *stock option*.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Nel caso di operazioni sul capitale, incluso il raggruppamento o il frazionamento delle azioni ordinarie, qualora ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà a rettificare il numero di Azioni spettanti in relazione alle Unit non ancora convertite in Azioni.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)

Non applicabile, in quanto alla Data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.