

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DELL'16 APRILE 2020**



4. Approvazione ai sensi dell'art. 114-bis D. Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 del piano di incentivazione a lungo termine denominato "Piano di phantom share LTI 2020-2022" riservato ai "Top Key People" tra gli amministratori esecutivi e i dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.

Relazione del Consiglio di Amministrazione

**all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 16 aprile 2020 convocata in unica convocazione,
ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato**

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per deliberare, tra l'altro, sull'argomento di seguito illustrato:

- 4. Approvazione ai sensi dell'art. 114-bis D. Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 del piano di incentivazione a lungo termine denominato "Piano di phantom share LTI 2020-2022" riservato ai "Top Key People" tra gli amministratori esecutivi e i dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.**

Le politiche retributive di Gruppo relative all'esercizio 2020 (le "**Politiche Retributive 2020**"), sottoposte alla Vostra approvazione quale punto n. 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea, prevedono, tra l'altro, che una porzione della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante sia riconosciuta mediante l'assegnazione di strumenti finanziari di Banca Mediolanum S.p.A. (la "**Banca**" o "**Banca Mediolanum**") e l'applicazione del c.d. "principio di proporzionalità" di cui alle "*Disposizioni di Vigilanza per le banche*", Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (le "**Disposizioni di Vigilanza**"). Le Politiche Retributive 2020 prevedono inoltre la possibilità per la Banca di istituire piani di incentivazione a lungo termine (c.d. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance*.

Per maggiori informazioni in merito alle Politiche Retributive 2020 si rinvia alla Relazione degli Amministratori sul punto n. 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea.

In attuazione delle Politiche Retributive 2020, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato (il “**TUF**”), nonché delle Disposizioni di Vigilanza e tenuto conto delle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (*Capital Requirements Directive* o CRD IV), si sottopone alla Vostra approvazione un piano di incentivazione e fidelizzazione a lungo termine denominato “*Piano di phantom share LTI 2020-2022*” (il “**Piano di Phantom Shares 2020**” o il “**Piano**”), rivolto ad alcune figure (c.d. *top key people*) che ricoprono ruoli chiave per particolari responsabilità e/o competenze, nonché di elevato impatto sulla crescita del *business* ed il governo del gruppo Mediolanum come di seguito meglio precisato. Più in particolare, il Piano è rivolto a coloro che:

- (i) rivestono la carica di amministratore esecutivo (**a**) della Banca 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 integrato (il “**TUB**”), 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**), le “**Controllate**” e, congiuntamente alla Banca, il “**Gruppo**”); e
- (ii) ai soggetti che hanno in essere con la Banca o con le società del Gruppo un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale,

in entrambi i casi qualificabili come “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2020 (il “**Personale Rilevante**”) (congiuntamente, i “**Destinatari**”).

I beneficiari del Piano (i “**Beneficiari**”) saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca tra i Destinatari del Piano nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e in attuazione delle Politiche Retributive 2020, su proposta del Comitato Remunerazioni della Banca (il “**Comitato Remunerazioni**” o anche il “**Comitato**”). Il Comitato svolge funzioni consultive e

propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi delle applicabili disposizioni di legge e di regolamento.

Il documento informativo sul Piano di Phantom Shares 2020, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) e in conformità all'Allegato 3A del regolamento medesimo, è messo a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano di Phantom Shares 2020

Il Piano di Phantom Shares 2020 rappresenta uno strumento volto a favorire la fidelizzazione delle risorse chiave, che costituiscono uno dei fattori di interesse strategico per la Banca, nonché a incentivare i beneficiari del Piano al miglioramento della *performance* della Banca. 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 costituisca uno strumento in grado di estendere gli orizzonti temporali dei processi decisionali degli attori aziendali (c.d. *long term perspective*), favorendo peraltro l'allineamento degli interessi di questi ultimi con quelli degli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, il Piano ha lo scopo di:

- (i) incentivare e fidelizzare il *top management* e il personale della Banca/del Gruppo ritenuto chiave per particolari responsabilità e/o competenze, nonché di elevato impatto sulla crescita del *business* ed il governo della Banca e del Gruppo in un'ottica di lungo termine;
- (ii) legare una componente della remunerazione variabile dei beneficiari del Piano al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendali da valutarsi in un arco di tempo futuro pluriennale, così da allineare gli interessi dei Beneficiari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in una prospettiva di lungo termine, mediante un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento di programmi e progettualità pluriennali.

Il Piano di Phantom Shares 2020 costituisce uno strumento che si aggiunge al pacchetto retributivo dei *top key people*, finalizzato a creare un meccanismo di incentivazione autonomo che tenga conto del ruolo ricoperto e delle competenze specifiche di ciascun Beneficiario quali valori aggiunti nella guida e nel supporto del raggiungimento di risultati strategici per la Banca e per il Gruppo.

Si segnala che l'adozione di piani di incentivazione a lungo termine è in linea sia (come sopra ricordato) con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dai principi contenuti nelle Politiche Retributive 2020, sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. Inoltre, la proposta relativa all'adozione del Piano di Phantom Shares 2020 è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

2. Oggetto e modalità di attuazione del Piano di Phantom Shares 2020

Il Piano di Phantom Shares 2020 costituisce un'articolazione del piano di remunerazione variabile di lungo termine, basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* in un orizzonte temporale pluriennale, denominato "*Piano LTI 2020 - 2022*" che prevede che una parte della retribuzione variabile collegata al sistema incentivante (corrispondente al 50% di quest'ultima, di seguito la "**Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari**") venga riconosciuta in strumenti finanziari e, più in particolare, mediante la consegna – virtuale e gratuita – ai Beneficiari di c.d. *phantom shares* (le "**Phantom Shares**").

Le Phantom Shares sono unità di misura virtuali che rappresentano un diritto al pagamento la cui valorizzazione replica l'andamento di un'azione ordinaria della Banca e che, una volta maturate ai termini e alle condizioni di cui al Piano e trascorso inoltre il Periodo di Retention, verranno liquidate in denaro mediante la corresponsione (sempre a titolo gratuito) a ciascun Beneficiario di una somma in denaro (al lordo di ogni onere fiscale, contributivo e previdenziale) da calcolarsi come *infra* precisato (il "**Premio**"); le Phantom Shares non sono uno strumento partecipativo ai sensi dell'articolo 2346, ultimo comma, del Codice Civile.

Il numero di Phantom Shares che verranno consegnate virtualmente a ciascun Beneficiario sarà determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni della Banca registrati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (l'“MTA”) nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea che approva il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 e in funzione del verificarsi delle Condizioni di Accesso (come *infra* definite), nonché del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento delle Condizioni di Performance (come *infra* definite) nell'*accrual period* (ossia, negli esercizi 2020, 2021, 2022) rispetto al livello minimo e soglie stabiliti per ciascuna delle predette condizioni.

Le Phantom Shares maturate ai sensi e per gli effetti del Piano saranno liquidate mediante la corresponsione del Premio calcolato in base al numero di Phantom Shares maturate ai sensi del Piano, moltiplicato per il valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Banca registrati sul MTA nei 30 giorni di borsa aperta precedenti il termine del Periodo di Retention (come *infra* definito). Qualora le azioni della Banca non fossero più quotate sull'MTA, il Premio sarà convenzionalmente calcolato assumendo a base di calcolo il valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

La Banca liquiderà a ciascun Beneficiario il Premio nei termini e con le modalità che saranno stabilite nel regolamento del Piano.

Si precisa che il Piano di Phantom Shares 2020 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. Destinatari del Piano di Phantom Shares 2020

Come indicato nella premessa alla presente Relazione Illustrativa (cui si rinvia), il Piano di Phantom Shares è riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti di Banca Mediolanum e/o delle

Controllate, che siano qualificabili come Personale Rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, o l'organo e/o i soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato Remunerazioni, determinerà gli effettivi Beneficiari del Piano, una volta verificato l'avveramento delle Condizioni di Accesso, nonché il raggiungimento delle Condizioni di Performance (cui è subordinata la consegna virtuale delle Phantom Shares) nel periodo di *performance* triennale di riferimento (c.d. *accrual period*, corrispondente agli esercizi 2020, 2021 e 2022).

Il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione e attuazione al Piano, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di curare la gestione dei regolamenti e ogni potere per individuare i beneficiari, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, compiere ogni altro atto, adempimento, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del piano medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, il tutto con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del suddetto piano al Presidente, all'Amministratore Delegato, nonché al Vice Presidente, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano di Phantom Shares nei confronti del Beneficiario che sia amministratore esecutivo di Banca Mediolanum, resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Banca.

4. Caratteristiche del Piano di Phantom Shares 2020

In conformità a quanto previsto nelle Politiche Retributive 2020, il Piano di Phantom Shares 2020 prevede, tra l'altro, quanto segue:

(A) che la consegna ai Beneficiari delle Phantom Shares sia subordinata al verificarsi in ciascuno degli esercizi compresi nel periodo di *performance* triennale di riferimento (i.e. in ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022), delle seguenti condizioni di *performance* con funzione di

“gate” che siano, in ogni caso, coerenti con il “*Risk appetite Framework*” (RAF) (le “**Condizioni di Accesso**”):

- un’eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il conglomerato finanziario Mediolanum;
- un *liquidity coverage ratio* (LCR) superiore al 100%;
- un “*Risk adjusted return on risk adjusted capital*” (“RARORAC”) uguale o superiore allo 0%;
- un Total Capital Ratio (TCR) superiore al coefficiente di capitale vincolante, disposto annualmente dalla Banca d’Italia, determinato a livello consolidato.

(B) che la consegna ai Beneficiari delle Phantom Shares sia inoltre subordinata al verificarsi nel corso del periodo di *performance* triennale di riferimento (i.e. gli esercizi 2020, 2021 e 2022) di ulteriori condizioni di *performance* (le “**Condizioni di Performance**”) basate sugli indici di seguito indicati, ad ognuna delle quali corrisponde una diversa percentuale di incidenza sulla misura complessiva massima (i.e. 100%) della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari riconosciuta a ciascun Beneficiario:

- CET1 *ratio* – peso: 30%;
- Dividendi (da utile) per azione: DPS (cumulati nel triennio) – peso: 30%;
- Indicatori ESG (*Environmental Social Governance*) – peso: 20%;
- NPL sul totale degli impieghi (media del periodo triennale) – peso: 20%.

Ai fini della determinazione del numero di Phantom Shares da consegnare virtualmente a ciascun Beneficiario è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento negativo rispetto a ciascuna delle Condizioni di Performance in base alla rispettiva percentuale di incidenza. Tale sistema di calcolo prevede: (i) un limite minimo delle Condizioni di Performance, al di sotto del quale decade il diritto alla consegna delle Phantom Shares, e un

limite massimo delle Condizioni di Performance, al raggiungimento del quale si ha diritto alla consegna del numero massimo di Phantom Shares previsto per ciascun Beneficiario; nonché (ii) percentuali progressive di raggiungimento delle Condizioni di Performance, associate alla determinazione del numero di Phantom Shares da consegnare a ciascun Beneficiario, che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, in sede di definizione delle Condizioni di Performance medesime, tenuto conto del peso percentuale di ciascuna di esse.

- (C) che una quota, pari al 60%, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari sia riconosciuta “*up-front*” e la restante quota, pari al 40%, sia assoggettata a un periodo di differimento (il “**Periodo di Differimento**”) della durata di complessivi 2 anni decorrenti dalla data di consegna virtuale delle Phantom Shares (la “**Data di Assegnazione**”). La prima porzione è la c.d. “Quota Up-front”, rappresentata appunto dalle Phantom Shares consegnate *up-front* che, come tali, sono da intendersi consegnate virtualmente in via definitiva; la restante porzione delle Phantom Shares è la c.d. “Quota Differita” che sarà soggetta al mantenimento delle condizioni di *performance* (che saranno comunicate ai Beneficiari, la “**Condizione di Mantenimento**”) durante il Periodo di Differimento e sarà corrisposta secondo un criterio *pro-rata* di cadenza annuale. Si precisa che con riferimento a determinate Controllate, in ottemperanza a specifiche disposizioni del paese e/o del settore applicabili, la durata del Periodo di Differimento potrà essere estesa fino a 3 anni decorrenti dalla Data di Assegnazione;
- (D) che la Quota Up-front e la Quota Differita siano, 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 Phantom Shares non possono maturare;
- (E) che le Phantom Shares siano soggette a meccanismi di c.d. “*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 di *performance*, la consegna virtuale effettiva delle Phantom Shares oggetto della Quota Differita sarà subordinata al mantenimento, nel Periodo di Differimento, della Condizione di Mantenimento;

- (F) che le Phantom Shares (relative sia alla Quota Up-front, sia alla Quota Differita) maturino 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;
- (G) che la maturazione delle Phantom Shares in capo ai Beneficiari sia inoltre subordinata al mantenimento del rapporto intercorrente tra il Beneficiario e, a seconda del caso, la Banca o le altre società del Gruppo dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione in Premio delle Phantom Shares, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato;
- (H) la disciplina dei diritti spettanti ai Beneficiari in caso di cessazione del relativo rapporto dovuta a ipotesi di c.d. "*bad leaver*" o di c.d. "*good leaver*", secondo l'usuale prassi dei piani di incentivazione;
- (I) un meccanismo di c.d. "*claw back*" con conseguente diritto della Banca di chiedere, per un periodo della durata di 7 (sette) anni decorrenti dal momento dell'erogazione della singola quota (*up-front* o differita), la restituzione, di tutta o parte, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari erogata, e per l'effetto, del Premio, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere uno qualsiasi fra i seguenti comportamenti: **(i)** comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o una qualsiasi società del Gruppo o per il Gruppo in generale o per la clientela; **(ii)** violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB o, quando il

Beneficiario è parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss., del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; **(iii)** ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, nei casi eventualmente previsti; **(iv)** comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o di una qualsiasi società del Gruppo o del Gruppo in generale.

Ai sensi del Piano di Phantom Shares 2020, il Consiglio, sentito il Comitato, potrà deliberare, in una più volte, nel corso dell'esercizio 2020 la partecipazione al piano dei Beneficiari. Il Consiglio di Amministrazione si riserva inoltre la facoltà di individuare, sentito il Comitato, ulteriori Beneficiari anche nel corso dell'esercizio 2021 in prestabilite finestre temporali e con le modalità che verranno stabilite dal medesimo Consiglio, sentito il Comitato, fermo restando che in tal caso il periodo di *performance* di riferimento nel corso del quale dovranno verificarsi le Condizioni di Accesso e le Condizioni di Performance sarà biennale (c.d. *accrual period*).

In caso di eventi straordinari o non prevedibili riguardanti la Banca – a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie quali fusioni, scissioni, aumenti di capitale, ovvero altre operazioni aventi analoghi effetti sul capitale o sull'assetto del Gruppo, nonché il verificarsi di un cambio di controllo ai sensi degli artt. 93 del TUF e 23 TUB (anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto) – il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato e previo espletamento della procedura prevista per le operazioni con parti correlate (ove applicabile), potrà valutare la possibilità di apportare al Piano di Phantom Shares 2020 le modifiche e/o integrazioni e/o gli adeguamenti ritenuti necessari al fine di garantire l'attuazione del piano medesimo, il tutto nell'interesse della Banca e in conformità alle finalità del piano medesimo.

Inoltre, al ricorrere di particolari circostanze eccezionali non prevedibili *ex ante* intervenute nel corso del periodo di *performance* triennale di riferimento del Piano (i.e. esercizi 2020, 2021 e 2022) che

abbiano un impatto significativo sul *business* e fermi restando i meccanismi di *malus* e *claw back* disciplinati dal Piano, è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di effettuare, al termine del predetto periodo triennale, una valutazione qualitativa, che – sulla base di elementi non puramente formulistici e tenuto conto, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, del valore creato per gli azionisti, del raggiungimento di ulteriori KPI manageriali inclusi nel piano strategico (quali AUM, Raccolta netta), della *performance* rispetto ai *competitors* e del contesto di mercato – potrà comportare la riduzione fino al 50% della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari ovvero l'aumento della stessa per un valore massimo complessivo pari al 20%. Resta inteso che: (i) il valore finale complessivo massimo della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari non potrà comunque superare il 100% di quanto inizialmente stabilito e comunicato ai Beneficiari; e (ii) tale facoltà verrà esercitata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato e previo espletamento della procedura prevista per le operazioni con parti correlate (ove applicabile).

5. Durata del Piano di Phantom Shares 2020

Il Piano di Phantom Shares 2020 avrà durata dall'approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria (convocata per il giorno 16 aprile 2020 in unica convocazione) fino alla data di liquidazione del Premio delle Phantom Shares riferite all'ultimo anno compreso nel Periodo di Differimento.

6. Limiti al trasferimento delle Phantom Shares

Il Piano prevede l'utilizzo di Phantom Shares e, pertanto, non saranno attribuite azioni o opzioni.

Le Phantom Shares 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.

La consegna virtuale delle Phantom Shares nel corso della validità del Piano non conferisce ai Beneficiari alcuno dei diritti degli azionisti, ovvero alcuno degli altri diritti patrimoniali o

amministrativi previsti dall'articolo 2346, ultimo comma, del Codice Civile e non dà alcun diritto od aspettativa alla consegna di Phantom Shares negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Beneficiari e la Banca, o tra questi e le altre società del Gruppo, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Phantom Shares Maturate saranno liquidate mediante la corresponsione (a titolo gratuito) del Premio unicamente in favore del Beneficiario ovvero, in caso di decesso o invalidità permanente di quest'ultimo, in favore rispettivamente degli eredi e/o dello stesso o dei suoi aventi causa o rappresentanti legali.

7. Proposte di Deliberazione relativa al punto 4 all'ordine del giorno

Signori Azionisti,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare le seguenti deliberazioni:

“L'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

(A) di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, nonché in attuazione delle “Politiche Retributive di Gruppo” relative all'esercizio 2020 l'istituzione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine denominato “Piano di phantom share LTI 2020-2022” avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione (il “Piano di Phantom Shares”) dando mandato al Consiglio medesimo di adottare il relativo regolamento;

(B) di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario o opportuno per l'esecuzione e l'attuazione del Piano di Phantom Shares, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di curare la gestione del regolamento e ogni potere

per individuare i beneficiari, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, nonché compiere ogni altro atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari e/o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano di Phantom Shares medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, nonché i contratti ed i rapporti giuridici derivanti dal piano, nonché adempiere ad ogni formalità richiesta affinché le adottate deliberazioni ottengano le approvazioni di legge con facoltà di introdurre le eventuali varianti o integrazioni che fossero allo scopo necessarie e/o opportune, il tutto con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e all'attuazione del suddetto piano al Presidente, all'Amministratore Delegato, nonché al Vice Presidente, anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano di Phantom Shares nei confronti del beneficiario che sia amministratore esecutivo di Banca Mediolanum S.p.A., resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.”

Milano 3, 17 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ennio Doris)