



DOCUMENTO INFORMATIVO

RELATIVO AL PIANO DI PHANTOM SHARES
DI BANCA MEDIOLANUM S.P.A. SOTTOPOSTO ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 16 APRILE 2020 IN UNICA CONVOCAZIONE

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

DEFINIZIONI

Nel presente Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

“Assemblea”	Indica l’Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 16 aprile 2020, in unica convocazione, chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta di approvazione, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza, del Piano di Phantom Shares 2020.
“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 soggetti beneficiari del Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato, all’interno della categoria dei Destinatari.
“Borsa Italiana”	Borsa Italiana S.p.A. con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
“Codice di Autodisciplina”	Indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana.
“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 di consegna virtuale delle Phantom Shares ai Beneficiari.
“Data del Documento Informativo”	Indica la data di approvazione del Documento Informativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca del 27 febbraio 2020.
“Destinatari”	Indica (i) gli amministratori esecutivi di Banca Mediolanum e/o delle Controllate e (ii) i soggetti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale con la Banca Mediolanum e/o con le altre società del Gruppo, entrambi che 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- <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.
“Personale Rilevante”	Indica il “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2020.
“Phantom Shares”	Indica l’unità di misura che rappresenta virtualmente un’azione ordinaria della Banca e che verrà liquidata in denaro mediante la corresponsione del Premio, subordinatamente all’avveramento delle condizioni, nonché ai termini e secondo con le modalità di cui al Piano.
“Piano di Phantom Shares 2020” o il “Piano”	Indica la proposta di adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione a lungo termine di Banca Mediolanum denominato “ <i>Piano di phantom share LTI 2020-2022</i> ” approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 27 febbraio 2020, su proposta del Comitato del 24 febbraio 2020, 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 2020” o “Politiche Retributive 2020”	Indica le politiche retributive del Gruppo relative all’esercizio 2020 che saranno sottoposte all’approvazione dell’Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum (nella sua qualità di società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum) convocata per il giorno 16 aprile 2020 in unica convocazione quale secondo punto all’ordine del giorno, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza.
“Premio”	Indica la somma di denaro (al lordo di ogni onere fiscale, contributivo e previdenziale) che verrà corrisposta a ciascun Beneficiario nell’ammontare, nei termini e alle condizioni di cui al Piano.
“Regolamento Emittenti”	Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato.
“Retribuzione Variabile in	Indica la porzione della componente variabile della retribuzione dei Destinatari (corrispondente al 50% di

Strumenti Finanziari”

quest’ultima) riconosciuta in strumenti finanziari e, più in particolare, mediante la consegna – virtuale e gratuita – delle Phantom Shares.

“TUB”

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

“TUF”

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

PREMESSA

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 medesimo Regolamento Emittenti, ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione a lungo termine di Banca Mediolanum denominato "*Piano LTI 2020-2022 basato su phantom shares*" approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 27 febbraio 2020, su proposta del Comitato Remunerazioni del 24 febbraio 2020.

All'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum (società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum) convocata per il giorno 16 aprile 2020 in unica convocazione sarà altresì sottoposta l'approvazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2020 in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, quale secondo punto all'ordine del giorno della stessa Assemblea; dette politiche - in linea con gli esercizi passati - prevedono l'applicazione del c.d. "principio di proporzionalità" di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime e 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 pluriennale di valutazione della *performance*.

La predetta proposta di adozione del Piano di Phantom Shares 2020 sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 16 aprile 2020 in unica convocazione quale quarto punto all'ordine del giorno. Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano di Phantom Shares 2020 approvata dal Consiglio in data 27 febbraio 2020, su proposta del Comitato del 24 febbraio 2020;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano medesimo.

Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione del Piano di Phantom Shares 2020 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 del Piano di Phantom Shares 2020.

Si precisa che il Piano di Phantom Shares 2020 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, in quanto rivolti agli amministratori esecutivi della Banca e delle Controllate e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche della Banca.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

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.

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea, pertanto non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari all'interno della categoria di Destinatari come individuata nel presente Paragrafo.

Il Piano è destinato, tra l'altro, ai soggetti che rivestono la carica di amministratore esecutivo della Banca o delle Controllate, tra cui l'Amministratore Delegato della Banca.

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

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

Il Piano è destinato, tra l'altro, ai soggetti che hanno in essere con la Società o con le Controllate un rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale.

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

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

Il Piano è destinato, tra l'altro, ai soggetti che hanno in essere con la Società o con le Controllate un rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale, tra cui il Direttore Generale della Banca.

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;

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.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nelle lett. a) e b) del paragrafo 1.3;

Alla Data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

Il Piano è destinato, tra l'altro, ai soggetti che hanno in essere con la Società o con le Controllate un rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale, compresi coloro che rivestano la

posizione di dirigente con responsabilità strategiche della Banca.

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.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

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

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 di 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 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 remunerazione basati su strumenti finanziari 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 2020, sia con le raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina. Inoltre, la proposta relativa all’adozione del Piano è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, il quale svolge funzioni consultive e propositive in relazione all’attuazione del Piano

medesimo, 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 2020 (anche con riferimento all'applicazione del c.d. "principio di proporzionalità" di cui alle Disposizioni di Vigilanza medesime), il Piano prevede che:

- (i) la remunerazione variabile dei Beneficiari 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 Beneficiari (sia Quota Up-front sia Quota Differita) venga riconosciuta e corrisposta in strumenti finanziari (*i.e.* la Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari);
- (iii) le Phantom Shares oggetto delle Quota Differita siano soggette a periodi di differimento e a c.d. meccanismi di *malus* e che le Phantom Shares (relative sia alla Quota Up-front, sia alla Quota Differita) siano soggette a periodi di *retention* (il "**Periodo 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 prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari – subordinatamente al raggiungimento di determinate condizioni di *performance* – di Phantom Shares che danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, il Premio, nei termini e alle condizioni stabilite nel Piano.

In particolare, e in conformità a quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza e nelle Politiche Retributive di Gruppo 2020, il Piano prevede quanto segue.

Condizioni

L'accesso alla Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo, 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, il Piano di Phantom Shares 2020 prevede, tra l'altro, 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) (di seguito, 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.

La consegna ai Beneficiari delle Phantom Shares è 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.

Fermo restando quanto riportato al presente Paragrafo 2.2 e al Paragrafo 4.8 che segue, la maturazione delle Phantom Shares in capo ai Beneficiari sarà 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 (c.d. “*vesting period*”), 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**”). 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.

La prima porzione è la Quota Up-front, rappresentata appunto dalle Phantom Shares assegnate *up-front* che, come tali, sono da intendersi consegnate virtualmente in via definitiva; la restante porzione delle Phantom Shares è la Quota Differita che sarà consegnata secondo un criterio *pro-rata* di cadenza annuale e sarà soggetta: (i) al mantenimento di condizioni di *performance* (che saranno comunicate ai Beneficiari, le “**Condizioni di Mantenimento**”) durante il Periodo di Differimento.

In attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2020 (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 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 durante il quale le Phantom Shares non possono maturare.

Meccanismi di Malus

Il Piano 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 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 e le Phantom Shares (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 prevede 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.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

Come indicato al Paragrafo 2.2 che precede, le caratteristiche della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari (Condizioni di Accesso, Condizioni di Performance, 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 2020 (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 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 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, nonché del livello di effettivo verificarsi / raggiungimento delle Condizioni di Performance nell’*accrual period* (ossia, negli esercizi 2020, 2021, 2022) rispetto al livello minimo e alle 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. Qualora le azioni della Banca non fossero più quotate sull'MTA, il Premio sarà calcolato sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

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

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Il quantitativo di Phantom Shares da consegnare virtualmente a ciascun Beneficiario è stabilito considerando i fattori indicati al Paragrafo 2.3 che precede, anche in funzione delle condizioni 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.

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.

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 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 27 febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 24 febbraio 2020, ha deliberato, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano di Phantom Shares 2020.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre l'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per

individuare i Beneficiari, di 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 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, il Consiglio di Amministrazione avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, in particolare, ogni potere per individuare i Beneficiari, 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 medesimo, ivi incluso il relativo regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del 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 nei confronti del Beneficiario che sia amministratore esecutivo di Banca Mediolanum resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. L'adozione del regolamento del Piano di Phantom Shares 2020 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 di Phantom Shares 2020, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dei principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2020 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

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 disciplina prevista per le operazioni con parti correlate (ove applicabile).

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano di Phantom Shares 2020 (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 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).

Trattandosi di un piano di *phantom shares*, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di azioni ordinarie della Banca a favore dei Beneficiari.

Per l'attuazione del Piano è prevista l'attribuzione ai Beneficiari della Phantom Shares che, ai termini e alle condizioni del Piano, determinano l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Premio.

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, 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 in data 27 febbraio 2020, con l'astensione dei consiglieri interessati, su proposta del Comitato del 24 febbraio 2020.

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. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano, non ricevono azioni della Banca.

Per informazioni in merito ai criteri di determinazione del numero massimo di Phantom Shares attribuibile a ciascun Beneficiario del Piano, nonché in merito ai criteri di liquidazione delle Phantom Shares 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 è basato sull'assegnazione gratuita ai Beneficiari delle Phantom Shares che, ai termini e condizioni del Piano descritte al precedente Paragrafo 2.2, danno il diritto di ricevere la corresponsione del Premio determinato sulla base dei criteri indicati al precedente Paragrafo 2.3.

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

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*).

A seguito della maturazione delle Phantom Shares, ai termini e alle condizioni indicati al precedente Paragrafo 2.2, la Banca metterà a disposizione del Beneficiario il Premio determinato sulla base dei criteri indicati al precedente Paragrafo 2.3.

4.3 Il termine del piano

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.

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

Alla Data del Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea e non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

Il Piano non prevede un numero massimo di Phantom Shares da assegnare in un anno fiscale.

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, 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

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 non conferisce ai Beneficiari alcuno dei diritti degli azionisti 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 una volta maturate ai sensi e per gli effetti del Piano saranno liquidate mediante la corresponsione del Premio unicamente in favore del Beneficiario ovvero, in caso di decesso o invalidità di quest'ultimo, in favore rispettivamente degli eredi e/o dello stesso o dei suoi aventi causa o rappresentanti legali.

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. Si ricorda comunque quanto specificato al precedente Paragrafo 2.2 con riferimento al c.d. *claw back* e al Paragrafo 3.3 con riferimento alla valutazione qualitativa che potrà essere eventualmente svolta dal Consiglio al termine del periodo di *performance* triennale di riferimento del Piano.

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

Il Piano prevede che la maturazione delle Phantom Shares in capo ai Beneficiari sia subordinata al mantenimento del rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Banca, o la Controllata, dalla Data di Assegnazione, fino alla data di conversione in Premio delle Phantom Shares (c.d. "*vesting period*"), salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il regolamento del Piano disciplinerà il trattamento delle Phantom Shares consegnate virtualmente in caso di cessazione del predetto rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la data di conversione in Premio delle Phantom Shares dovuta a ipotesi di cessazione della carica/risoluzione del rapporto, decesso, pensionamento o invalidità del Beneficiario secondo l'usuale prassi dei piani di incentivazione.

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.

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 articoli 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 Phantom Shares oggetto del Piano e del Premio, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 2.2. con riferimento al c.d. *claw back* e al Paragrafo 3.3 con riferimento alla valutazione qualitativa che potrà essere eventualmente svolta dal Consiglio al termine del periodo di *performance* triennale di riferimento del Piano.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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 non è un piano di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Il Piano 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 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 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 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 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 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.)

Il Piano non è un piano di *stock option*.

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.