

Piano di azionariato diffuso e coinvestimento 2023-2026 (ESOP 2023-2026) per i dipendenti del Gruppo Mediobanca

28 ottobre 2023



MEDIOBANCA

Indice

Documento Informativo

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

1) Soggetti destinatari	6
2) Ragioni che motivano l'adozione del piano	6
3) Governance del piano	7
4) Modalità di assegnazione	7
5) Caratteristiche degli strumenti attribuiti	9
6) Provvista	9
7) Revisione e modifiche del piano	9
8) Profili contabili e fiscali	9
9) Altre informazioni	10

Piano di azionariato diffuso e coinvestimento 2023-2026 (ESOP 2023-2026) per i dipendenti del Gruppo Mediobanca

Signori Azionisti,

la Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione possa deliberare un Piano di azionariato e coinvestimento destinato al personale del Gruppo Mediobanca.

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

Il Piano attribuisce ai dipendenti del Gruppo la possibilità di:

- ◇ aderire a un piano di azionariato diffuso e/o coinvestimento, che consenta loro, su base volontaria, di dare mandato di acquistare azioni Mediobanca sul mercato, da ricevere poi a condizioni agevolate (c.d. "sconto");
- ◇ ampliare la partecipazione della popolazione aziendale alla creazione di valore sostenibile del Gruppo prevedendo un premio di azioni (c.d. «matching») al verificarsi di determinate condizioni (mantenimento delle azioni acquistate per un triennio, presenza in azienda a fine periodo, conseguimento di alcuni indicatori chiave del nuovo Piano strategico) con specifica emissione azionaria a servizio del Piano.

I vantaggi collegati a tale piano sono:

- ◇ investire nelle proprie persone per garantire una loro diretta partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la creazione di valore sostenibile;
- ◇ stimolare il coinvolgimento e il senso di appartenenza delle risorse del Gruppo;
- ◇ diffondere a tutti i livelli la cultura di «ownership»;
- ◇ ampliare la strategia di remunerazione con l'adozione di strumenti innovativi;
- ◇ accrescere nel personale la consapevolezza finanziaria, la cultura del risk management e uno spirito imprenditoriale;
- ◇ correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle performance conseguite coerentemente a un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi;
- ◇ allinearsi alle best practice, italiane ed estere.

Un piano siffatto costituisce un importante elemento motivazionale di lungo periodo, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto dei limiti e delle altre condizioni stabilite dalla normativa.

Vi invitiamo perciò ad approvare il Piano di azionariato diffuso e coinvestimento 2023-2026 ("ESOP 2023-2026") che prevede assegnazione di azioni Mediobanca (c.d. "matching") fino a un massimo di 1 milione di azioni a favore del personale del Gruppo.

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

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

Deliberazioni proposte all'Assemblea Ordinaria

Signori Azionisti,

alla luce di quanto precede, Vi invitiamo a:

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

Milano, 20 settembre 2023

Il Consiglio di Amministrazione

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

1) Soggetti destinatari

I destinatari del Piano di azionariato diffuso e coinvestimento 2023-2026 ("ESOP 2023-2026") sono la generalità dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato di Mediobanca e delle controllate del Gruppo, ad eccezione dei Group Material Risk Takers identificati al momento dell'avvio del Piano, e dei dipendenti di società del Gruppo operanti in Paesi in cui, per ragioni di natura legale, fiscale ovvero operativa/organizzativa, non risultasse possibile implementare il Piano di azionariato nei termini definiti e approvati da Mediobanca.

Fra i beneficiari del Piano non figurano perciò i componenti del Consiglio di Amministrazione di Mediobanca (inclusi l'Amministratore Delegato Alberto Nagel e il Direttore Generale Francesco Saverio Vinci), né quanti hanno regolare accesso a informazioni privilegiate concernenti direttamente o indirettamente l'emittente e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possano incidere sulla sua evoluzione futura e prospettive, ossia i c.d. "Dirigenti strategici" di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014, individuati nella delibera pro tempore vigente del CdA.

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del piano ESOP 2023-2026, uguale per tutti i beneficiari.

2) Ragioni che motivano l'adozione del piano

Il Piano ESOP 2023-2026 permette di:

- ◇ investire nelle proprie persone per garantire una loro diretta partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la creazione di valore sostenibile;
- ◇ stimolare il coinvolgimento e il senso di appartenenza delle risorse del Gruppo;
- ◇ diffondere a tutti i livelli la cultura di «ownership»;
- ◇ ampliare la strategia di remunerazione con l'adozione di strumenti innovativi;
- ◇ accrescere nel personale la consapevolezza finanziaria, la cultura del risk management e uno spirito imprenditoriale;
- ◇ correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle performance conseguite coerentemente a un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi;
- ◇ allinearsi alle best practice, italiane ed estere.

3) Governance del piano

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

- ◇ il quantitativo complessivo di azioni "matching" da emettere a servizio del Piano ESOP 2023-2026 secondo i criteri e le modalità stabilite dalle politiche di remunerazione e dal presente Piano;
- ◇ il Regolamento che definisce le modalità operative di gestione del piano.

All'Amministratore Delegato spetta la gestione del piano, con il supporto di Group HR.

4) Modalità di assegnazione

Il piano prevede:

- ◇ l'opportunità di investire in Azioni Mediobanca (c.d. "acquisto"), allo scopo di aumentare la motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali e di rafforzare il senso di appartenenza secondo pacchetti predeterminati. Ciascuno dei Dipendenti potrà dare mandato di acquistare le Azioni all'intermediario prescelto dal Gruppo per un controvalore corrispondente ad un investimento massimo predefinito, nel rispetto di lotti di acquisto di diverso taglio quali saranno definiti nel Regolamento e con un massimo di azioni acquistabili uguale a 400. In caso di incapienza di soddisfare tutte le richieste di acquisto, considerando come cap massimo le azioni del c.d. matching a servizio del Piano, assumendo un raggiungimento massimo delle performance a fine piano, i pacchetti delle Azioni richieste saranno proporzionalmente ripartite fra tutti i sottoscrittori, assicurando loro piena parità di trattamento;
- ◇ tali azioni saranno ricevute a condizioni agevolate con un contributo del datore di lavoro fra il 10% e il 20% del loro valore (c.d. "sconto");
- ◇ un premio (c.d. «matching») al verificarsi di determinate condizioni di seguito descritte con specifica emissione azionaria a servizio del Piano per un totale di 4 azioni ogni 10 acquistate.

Le condizioni che permettono il c.d. matching sono le seguenti:

- ◇ mantenimento delle azioni per un triennio a partire del momento dell'acquisto;
- ◇ mantenimento del rapporto di lavoro dipendente a fine periodo;

- ◇ il rispetto delle condizioni di performance individuate dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti relative alla verifica della sostenibilità dei risultati conseguiti, con il mantenimento delle condizioni di solidità e liquidità dell'azienda (c.d. "gateways") con la verifica alla data di chiusura dell'esercizio al 30 giugno 2026 per gli indicatori di adeguatezza patrimoniale e liquidità presenti nel RAF e in misura aggregata alla fine del Piano 2023-2026 per gli indicatori reddituali;
- ◇ conseguimento dei seguenti indicatori chiave del Piano strategico 23-26, che raggiunti disgiuntamente daranno la possibilità di ricevere le azioni premio come segue:
 - CET 1 superiore al 13,5 % (2 ogni 10 azioni);
 - Indicatore ESG Diversity e Inclusion (% donne dirigenti >20%) (1 ogni 10 azioni);
 - Indicatore ESG Climate Change (Energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili a livello di Gruppo) (1 ogni 10 azioni).

A servizio dell'iniziativa viene proposta all'Assemblea del 28 ottobre 2023 l'emissione di massime n. 1.000.000 di nuove Azioni Mediobanca, godimento regolare, con aumento di capitale, in funzione dell'assegnazione gratuita massima di n. 4 azioni per ogni n. 10 acquistate come precedentemente descritto.

In linea generale:

- ◇ l'investimento iniziale non costituisce remunerazione in quanto diretto investimento da parte del dipendente;
- ◇ il contributo del datore di lavoro e quindi sconto all'acquisto specificatamente rientra nella categoria dei benefit, come anche previsto dall'assoggettamento alla normativa fiscale in materia. Oltre ad essere un pagamento/beneficio marginale, è accordato al personale su base non discrezionale, rientra nella politica generale della banca e non produce effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- ◇ le azioni matching da assegnare costituiscono remunerazione variabile soggetta al verificarsi di condizioni di performance di lungo termine. Ai fini del cap previsto dalla regolamentazione bancaria rientrano interamente nel computo del variabile dell'esercizio nel quale avviene l'attribuzione effettiva.

Il Piano rispetterà le condizioni del regime fiscale e/o contributivo pro tempore vigente anche con l'eventuale accesso a regimi fiscali e/o contributivi agevolati nei paesi di appartenenza, previsti per i piani di azionariato di tale tipologia, come specificato nel regolamento attuativo.

La dismissione dalla partecipazione al Piano entro tre anni dall'acquisto delle Azioni per vendita delle azioni e/o dall'assegnazione gratuita delle azioni c.d. matching comporterà per il Dipendente la decadenza dai corrispondenti benefici applicabili.

Nel caso in cui il Dipendente partecipante al Piano perda la qualifica di Dipendente nel triennio di mantenimento previsto per le azioni (per qualunque ragione, ivi incluse premorienza o collocamento al di fuori del perimetro del Gruppo della società con cui il Dipendente intrattiene il suo rapporto di lavoro), decadrà dal diritto all'assegnazione gratuita delle sole azioni c.d. matching.

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

5) Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il piano prevede l'assegnazione c.d. matching di azioni ordinarie Mediobanca. Le azioni verranno consegnate successivamente alla data di stacco dell'eventuale dividendo e nel rispetto della normativa di Gruppo, in materia di Internal dealing e di operazioni personali aventi ad oggetto strumenti finanziari effettuate dai soggetti rilevanti. Le azioni sono ricevute a titolo personale, fatti salvi i diritti successori. Le azioni, una volta ricevute, sono immediatamente negoziabili nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari (in particolare la normativa interna prevede specifici meccanismi - registri insider e cd. sell to cover - finalizzati a limitare i rischi di violazione della normativa in materia di market abuse). Il Piano ESOP 2023-2026 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni ordinarie Mediobanca assegnate, fatti salvi eventuali limiti di legge e/o regolamentari.

6) Provvista

Il numero massimo di azioni (c.d. matching) assegnabili dal presente piano è di 1 milione di azioni da emettere a valere sulla delega conferita dall'Assemblea del 28 ottobre 2023 al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 cod.civ. ad aumentare gratuitamente il capitale sociale.

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

Non si prevedono impatti sul prezzo del titolo tenuto conto del numero delle azioni che saranno attribuite, pari a un massimo dello 0,1% del capitale sociale.

7) Revisione e modifiche del piano

L'eventuale revisione e/o annullamento del Piano ESOP 2023-2026 sarà effettuato nel rispetto della normativa vigente. Non sono previste procedure specifiche.

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

8) Profili contabili e fiscali

Il Piano ESOP 2023-2026 tramite assegnazione di azioni Mediobanca viene contabilizzato a conto economico sulla base di un costo figurativo ripartito su più esercizi in funzione del periodo di maturazione temporale e di raggiungimento delle performance legati alle azioni c.d. matching. Il costo figurativo è pari al valore dell'azione al momento dell'avvio del Piano rettificato per gli elementi probabilistici connessi alla maturazione finale (possibilità di dimissioni dei beneficiari, parametri attuariali, etc.). L'onere per Mediobanca in caso di completa assegnazione di 1 milione di azioni potrebbe essere pari a circa € 8 mln. da ripartirsi lungo l'intero periodo di vesting, sulla base del prezzo di borsa corrente.

Nell'esercizio al 30 giugno 2024 rileverà a conto economico il controvalore dello sconto riconosciuto ai Dipendenti per le Azioni acquistate. Non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso dal Piano per l'Emittente, in quanto tale onere dipenderà dal numero degli aderenti al Piano e del relativo numero di Azioni acquistate.

Le azioni c.d. matching saranno assoggettate a eventuale tassazione e/o eventuale contribuzione previdenziale secondo la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

9) Altre informazioni

Il Piano ESOP 2023-2026:

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

Non si prevede il sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

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

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





MEDIOBANCA

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