



PARTE ORDINARIA

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL PUNTO N. 4, LETT. D), ALL'ORDINE DEL GIORNO

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2021-2025 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI: PIANO DI PERFORMANCE SHARES

Signori Azionisti,

la politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo prevede come in passato e come richiesto dalla normativa applicabile l'attribuzione di performance shares nell'ambito della componente variabile della retribuzione.

La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca 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 costi e dei risultati nel tempo. Inoltre ricerca la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo: meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

La componente incentivante costituita dalla remunerazione variabile riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti e viene determinata su base annuale e/o pluriennale secondo metriche risk adjusted. Essa costituisce un importante elemento motivazionale e per talune figure di business costituisce una parte rilevante della retribuzione complessiva, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto del tetto massimo e delle altre condizioni stabilite dalla normativa.

Le performance shares:

- ◆ costituiscono uno strumento allineato a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 23 ottobre 2018 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- ◆ danno attuazione a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione obbligatoria di una quota della remunerazione variabile in strumenti equity, su orizzonte temporale pluriennale, assoggettata a condizioni di performance;
- ◆ permettono di correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle condizioni di performance raggiunte coerentemente a un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi.



Il precedente piano, approvato dall'Assemblea del 28 ottobre 2015 e aggiornato nella scorsa Assemblea del 28 ottobre 2019 per recepire talune novità normative, scade in data odierna. Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il nuovo sistema di incentivazione a favore del personale del Gruppo mediante assegnazione di performance shares, rappresentate da azioni ordinarie Mediobanca ("Piano di performance shares 2021-2025") fino a un massimo di 20 milioni di azioni su un orizzonte temporale quinquennale. Esso è coerente con la politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo pro tempore vigente che descrive in modo esaustivo meccanismi di determinazione e di riconoscimento della componente variabile della retribuzione.

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 determinazioni pertinenti a quanto sopra illustrato.

Deliberazioni proposte all'Assemblea Ordinaria

Signori Azionisti,

alla luce di quanto precede, Vi invitiamo a:

- a) approvare il piano di performance shares 2021-2025 a favore di selezionato personale del Gruppo Mediobanca nell'ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione, in linea con la normativa vigente, nei termini e con le modalità sopra illustrati;
- b) conferire disgiuntamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente e all'Amministratore Delegato ogni opportuno potere per:
 - dare esecuzione alla presente delibera nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento che si rendesse necessario per la realizzazione di quanto deliberato;
 - apportare alla presente delibera 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 l'adeguamento ad eventuali sopravvenienti disposizioni di legge, regolamenti o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.

Milano, 16 settembre 2020

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
(PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2021-2025)

1. I soggetti destinatari

I destinatari del piano di performance shares sono le risorse che, in base alla regolamentazione vigente e alle politiche di remunerazione da Voi approvate, sono tenute a percepire una quota di remunerazione variabile in strumenti equity.

Tra di esse figurano le risorse incluse nel perimetro del personale più rilevante del Gruppo, periodicamente individuate dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa pro tempore vigente e dettagliati nelle politiche di remunerazione. Possono essere inoltre destinatari del Piano ulteriori risorse che siano ritenute organizzativamente rilevanti per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Fra i beneficiari del Piano di performance shares possono figurare i seguenti componenti del Consiglio di Amministrazione di Mediobanca: il Presidente Renato Pagliaro¹; l'Amministratore Delegato Alberto Nagel; il Direttore Generale Francesco Saverio Vinci.

Inoltre vi figurano quanti hanno regolare accesso a informazioni privilegiate concernenti direttamente o indirettamente l'emittente e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sulla sua evoluzione futura e prospettive, cioè i c.d. "Dirigenti strategici" di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014, individuati nella delibera pro tempore vigente del CdA. Alla data della presente delibera sono otto: i tre responsabili delle Funzioni di controllo (Group Audit, Compliance & Group AML, Group Risk Management); il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili; il responsabile Group HR & Organization; il responsabile della Divisione Consumer e business line Wealth Management/Affluent-Premier; i due co/head della Divisione Corporate Investment Banking.

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

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

Il piano consente di:

- ◆ allinearsi alla regolamentazione bancaria che prevede l'erogazione di una quota della remunerazione variabile in strumenti equity, su orizzonte temporale pluriennale, assoggettata a condizioni di performance, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo;

1) Per il Presidente è prevista unicamente la retribuzione fissa. Come previsto dalle politiche di remunerazione il Consiglio di Amministrazione può però valutare eccezionalmente, sentito il Comitato Remunerazioni e nei limiti previsti dalla normativa, l'opportunità di riconoscere una componente variabile che sarà erogata secondo le regole della politica stessa, ivi incluse le quote in performance share. Nella realtà il Consiglio non ha mai deliberato in tal senso.



- ◆ allineare gli interessi del management di Mediobanca a quello degli azionisti per la creazione di valore nel medio - lungo termine.

3. Governance del piano

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

- ◆ il quantitativo complessivo di azioni da emettere per ciascun ciclo di assegnazione, secondo i criteri e le modalità stabilite dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti;
- ◆ l'assegnazione di performance shares a Dirigenti membri del Consiglio di Amministrazione;
- ◆ il Regolamento che definisce le modalità operative di gestione del piano.

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

4. Modalità di assegnazione

Il piano prevede l'assegnazione di azioni Mediobanca a risorse legate al Gruppo (dipendenti, collaboratori, risorse con contratto di agenzia) quale quota equity della remunerazione variabile attribuita ad esito del processo di valutazione della performance di breve termine (Short Term Incentive Plan) o pluriennale (Long Term Incentive Plan, di norma correlato all'approvazione del Piano strategico).

Le performance shares allocate come quota equity up front sono soggette ad un holding period non inferiore ad un anno prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla permanenza nel Gruppo del beneficiario².

Le performance shares assegnate come quota equity differita sono:

- ◆ attribuite all'interno di un periodo di vesting complessivo di tutte le componenti differite su orizzonte temporale almeno triennale a condizione che il beneficiario sia ancora legato al Gruppo³ e che siano rispettate le condizioni di performance individuate dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti relative alla verifica della sostenibilità dei risultati conseguiti, con il mantenimento delle condizioni di solidità e liquidità dell'azienda e della correttezza individuale;
- ◆ soggette a un successivo holding period non inferiore ad un anno prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla presenza in azienda del beneficiario⁴.

L'attribuzione distribuita nel tempo incentiva il personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, ad adottare un comportamento che assicura al Gruppo Mediobanca

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

3) Vedi nota precedente.

4) Vedi nota 2.



la sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, orientando a mantenere nel tempo performance che garantiscano alla banca solida base di capitale, ampia dotazione di liquidità, controllo di tutti i rischi e profittabilità dei risultati.

Le politiche di remunerazione pro tempore vigenti stabiliscono in dettaglio il periodo di valutazione della performance, gli specifici periodi di vesting e di holding applicabili alle performance shares nell'ambito delle previsioni della presente delibera. Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare ulteriori parametri di performance in occasione di ogni singolo ciclo di assegnazione. Per le risorse delle società controllate l'Amministratore Delegato di Mediobanca, sentiti gli Amministratori Delegati delle controllate stesse, potrà individuare uno o più indicatori economici specifici.

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

L'Amministratore Delegato di Mediobanca potrà altresì utilizzare le performance shares nell'ambito della definizione dei pacchetti retributivi in occasione dell'assunzione di risorse chiave del Gruppo o a scopi di retention, anche al di fuori del ciclo di assegnazione annuale e/o pluriennale e con specifici meccanismi di differimento nell'ambito delle previsioni della presente delibera. Gli organi sociali potranno inoltre assegnare azioni in relazione ai compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro per collegarli alla performance realizzata e ai rischi assunti dalla persona e della banca, secondo quanto richiesto dalla normativa e in coerenza con quanto stabilito al proposito dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti.

Il diritto a ricevere le azioni viene mantenuto nel caso di pensionamento del beneficiario o invalidità permanente e/o malattia con conseguente inabilità a proseguire il rapporto di lavoro. In caso di cessazione del rapporto di collaborazione, sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, per dimissioni volontarie, licenziamento e/o recesso il diritto al ricevimento delle azioni viene perso. La gestione delle eventuali eccezioni è in capo agli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, Amministratore Delegato di Mediobanca), sulla base delle rispettive competenze, in modo particolare nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro all'interno di quanto definito al riguardo dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti. Sono fatte salve le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) e le eventuali norme di miglior favore previste dalle legislazioni locali applicabili.

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

6. Provvista

Il numero massimo di azioni assegnabili dal presente piano è di 20 milioni di azioni, a valere sull'aumento di capitale riservato per l'assegnazione a dipendenti del Gruppo Mediobanca entro il 28 ottobre 2025, ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, sottoposto all'approvazione nell'odierna Assemblea Straordinaria. Alternativamente al servizio del piano potranno essere utilizzate anche le azioni proprie ad oggi in portafoglio liberamente disponibili per la quota eventualmente non destinata ad altri scopi.

Il numero massimo di azioni al servizio del piano di performance shares derivanti dall'aumento di capitale gratuito costituiscono il 2,2% del capitale fully diluted. L'impatto sul valore del titolo e sulla possibile diluizione del capitale sociale non appaiono rilevanti tenuto conto che le assegnazioni avvengono su più anni.

7. Revisione e modifiche del piano

L'eventuale revisione e/o annullamento del piano di performance shares 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, il piano di performance shares potrà essere rivisto e/o abolito a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni. In caso di operazioni straordinarie sul capitale le assegnazioni di performance shares non ancora consegnate saranno conseguentemente rettificata.

8. Profili contabili e fiscali

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di performance shares sia contabilizzata a conto economico sulla base di un costo figurativo ripartito su più esercizi in funzione del beneficio ricevuto e del periodo di vesting. Il costo figurativo è pari al valore dell'azione al momento dell'assegnazione rettificato per gli elementi probabilistici connessi al piano (possibilità di dimissioni dei beneficiari, parametri attuariali, etc.). L'onere per Mediobanca in caso di completa assegnazione dei 20 milioni di azioni potrebbe essere pari a circa € 110 mln. da ripartirsi lungo l'intero periodo di vesting, sulla base del prezzo di azione corrente. Non è possibile indicare il costo totale effettivo in quanto il numero di azioni da assegnare è rimesso



agli organi sociali sulla base di cicli periodici. Le performance shares saranno assoggettate a tassazione ed eventuale contribuzione previdenziale secondo la normativa pro tempore vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

9. Altre informazioni

Il piano di performance shares:

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

Il piano di performance shares 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 per le Remunerazioni del 10 settembre 2020, ha approvato il 16 settembre 2020 il piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci. Il prezzo di mercato delle azioni ordinarie Mediobanca, nelle due date riportate, era pari rispettivamente ad € 7,02 ed € 7,27.

Le assegnazioni relative al piano di performance shares, unitamente ai dettagli ulteriori relativi alle condizioni di assegnazione e/o emissione, verranno comunicate annualmente al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.



PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n.1 dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 16 settembre 2020

Nome e Cognome o categoria (1)	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock options						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare (2)	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari (3)	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Alberto Nagel	Amministratore Delegato Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	66.224	27 settembre 2016	N.D.	5,960	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 44.149), novembre 2021 (massime n. 22.075).



Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	32.986	27 settembre 2016	N.D.	5,960	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 21.991), novembre 2021 (massime n. 10.995).
Dirigenti strategici Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	110.618	27 settembre 2016	N.D.	5,960	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 75.004), novembre 2021 (massime n. 35.614).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	335.422	27 settembre 2016	N.D.	5,960	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 282.024), novembre 2021 (massime n. 53.398).



Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	7.521	27 gennaio 2017	N.D.	8,689	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel febbraio 2021 (massime n. 5.014), febbraio 2022 (massime n. 2.507).
Alberto Nagel	Amministratore Delegato Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	91.432	27 settembre 2017	N.D.	9,061	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 36.573), novembre 2021 (massime n. 36.573), novembre 2022 (massime n. 18.286).
Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	70.098	27 settembre 2017	N.D.	9,061	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 28.039), novembre 2021 (massime n. 28.039), novembre 2022 (massime n. 14.020).



Dirigenti strategici Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	150.297	27 settembre 2017	N.D.	9,061	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2020 (massime n. 62.010), novembre 2021 (massime n. 59.740), novembre 2022 (massime n. 28.547).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	547.263	27 settembre 2017	N.D.	9,061	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2020 (massime n. 313.255), novembre 2021 (massime n. 197.742), novembre 2022 (massime n. 36.266).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	14.261	12 ottobre 2017	N.D.	9,111	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2020 (massime n. 9.270), novembre 2021 (massime n. 4.991).



Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	33.276	15 dicembre 2017	N.D.	9,377	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2020 (massime n. 13.310), novembre 2021 (massime n. 13.310), novembre 2022 (massime n. 6.656).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	12.844	27 febbraio 2018	N.D.	9,946	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel febbraio 2021 (massime n. 5.138), febbraio 2022 (massime n. 5.138), febbraio 2023 (massime n. 2.568).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	13.895	13 aprile 2018	N.D.	9,883	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2020 (massime n. 8.337), novembre 2021 (massime n. 3.613), novembre 2022 (massime n. 1.945).



Alberto Nagel	Amministratore Delegato Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	150.981	27 settembre 2018	N.D.	9,122	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 60.392), novembre 2021 (massime n. 36.235), novembre 2022 (massime n. 36.235), novembre 2023 (massime n. 18.119).
Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	125.818	27 settembre 2018	N.D.	9,122	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 50.327), novembre 2021 (massime n. 30.196), novembre 2022 (massime n. 30.196), novembre 2023 (massime n. 15.099).
Dirigenti strategici Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	254.309	27 settembre 2018	N.D.	9,122	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 106.392), novembre 2021 (massime n. 61.500), novembre 2022 (massime n. 58.700), novembre 2023 (massime n. 27.717).



Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	1.183.170	27 settembre 2018	N.D.	9,122	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2020 (massime n. 581.962), novembre 2021 (massime n. 342.046), novembre 2022 (massime n. 217.807), novembre 2023 (massime n. 41.355).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	10.875	22 febbraio 2019	N.D.	8,258	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel febbraio 2021 (massime n. 4.350), febbraio 2022 (massime n. 2.610), febbraio 2023 (massime n. 2.610), febbraio 2024 (massime n. 1.305).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	80.159	15 maggio 2019	N.D.	8,931	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel febbraio 2021 (massime n. 32.064), febbraio 2022 (massime n. 19.238), febbraio 2023 (massime n. 19.238), febbraio 2024 (massime n. 9.619).



Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	50.635	2 settembre 2019	N.D.	9,019	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel febbraio 2021 (massime n. 30.381), febbraio 2022 (massime n. 13.165), febbraio 2023 (massime n. 7.089).
Alberto Nagel	Amministratore Delegato Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	142.358	27 settembre 2019	N.D.	10,069	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2021 (massime n. 56.943), novembre 2022 (massime n. 34.166), novembre 2023 (massime n. 34.166), novembre 2024 (massime n. 17.083).
Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	102.067	27 settembre 2019	N.D.	10,069	Le azioni saranno rese disponibili in tranches nel novembre 2021 (massime n. 40.827), novembre 2022 (massime n. 24.496), novembre 2023 (massime n. 24.496), novembre 2024 (massime n. 12.248).



Dirigenti strategici Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	282.782	27 settembre 2019	N.D.	10,069	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2021 (massime n. 117.240), novembre 2022 (massime n. 68.279), novembre 2023 (massime n. 65.804), novembre 2024 (massime n. 31.459).
Dipendenti chiave Gruppo Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding biennale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale	1.047.321	27 settembre 2019	N.D.	10,069	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2021 (massime n. 541.981), novembre 2022 (massime n. 302.754), novembre 2023 (massime n. 180.056), novembre 2024 (massime n. 22.530).
Alberto Nagel	Amministratore Delegato Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding annuale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale (Piano LTI)	150.597	19 dicembre 2019	N.D.	10,033	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2024 (massime n. 56.829), novembre 2026 (massime n. 31.256), novembre 2027 (massime n. 31.256), novembre 2028 (massime n. 31.256).



Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale Mediobanca	28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding annuale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale (Piano LTI)	125.496	19 dicembre 2019	N.D.	10,033	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2024 (massime n. 47.358), novembre 2026 (massime n. 26.046), novembre 2027 (massime n. 26.046), novembre 2028 (massime n. 26.046).
Dirigenti strategici Mediobanca		28 ottobre 2015	Assegnazione gratuita di azioni Mediobanca con periodo di holding annuale e/o condizionata a obiettivi di performance su orizzonte temporale triennale/quinquennale con successivo periodo di holding annuale (Piano LTI)	62.748	19 dicembre 2019	N.D.	10,033	Le azioni saranno rese disponibili in tranche nel novembre 2024 (massime n. 23.679), novembre 2026 (massime n. 13.023), novembre 2027 (massime n. 13.023), novembre 2028 (massime n. 13.023).

- 1) Per i dirigenti strategici si riporta il perimetro identificato puntualmente al 30 giugno 2020.
- 2) Il piano di performance shares approvato con delibera assembleare del 28 ottobre 2015 e aggiornato il 28 ottobre 2019 è pubblicato sul sito internet www.mediobanca.com
- 3) Numero massimo di azioni assegnabili al raggiungimento degli obiettivi di performance e/o successivamente al periodo di holding secondo le Politiche di remunerazione pro tempore vigenti. Il numero massimo di azioni assegnabili è calcolato sulla base della media del prezzo ufficiale dell'azione nei 30 giorni antecedenti la data della delibera del Comitato Remunerazioni e Consiglio di Amministrazione relativa all'approvazione del sistema incentivante o la data di assegnazione (in caso di assegnazione nell'ambito dell'assunzione di personale rilevante o di accordi per cessazione del rapporto di lavoro). Relativamente all'assegnazione del 19 dicembre 2019 del Long Term Incentive collegato al Piano Strategico 19-23 il numero effettivo di azioni sarà determinato alla consuntivazione del Piano stesso.