



Sistema di incentivazione 2025-2026 basato su strumenti finanziari – Piano annuale di Performance Shares

28 ottobre 2025

Indice

Sistema di incentivazione 2025-2026 basato su strumenti finanziari - Piano annuale di Performance Shares	4
---	----------

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 2025-2026)	8
--	----------

1. Soggetti destinatari	8
2. Ragioni che motivano l'adozione del piano	9
3. Governance del piano	9
4. Modalità di assegnazione	10
5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti	12
6. Provvista	13
7. Revisione e modifiche del piano	13
8. Profili contabili e fiscali	13
9. Altre informazioni	14

Sistema di incentivazione 2025-2026 basato su strumenti finanziari - Piano annuale di Performance Shares

Signori Azionisti,

La Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo prevede, come in passato e come richiesto dalla normativa, l'attribuzione di performance shares (azioni ordinarie Mediobanca) nell'ambito della componente variabile della retribuzione.

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.

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 dei limiti 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 24 novembre 2021 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- ◆ attuano 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 performance conseguite coerentemente a un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi.

Vi invitiamo ad approvare il Piano di incentivazione annuale 2025-2026 “Piano di performance shares 2025-2026” che prevede assegnazione di performance shares fino a un massimo di 3 milioni di azioni a favore del personale del Gruppo per l'attribuzione della remunerazione variabile che sarà corrisposta a valere sull'esercizio in chiusura il 30 giugno 2026⁰¹. Esso è coerente con il piano precedente e la politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo che descrive i meccanismi di determinazione e riconoscimento della componente variabile della retribuzione del personale.

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 performance shares 2025-2026 a favore di selezionato personale 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;

⁰¹. Al 31 dicembre 2025 per le società del Gruppo con esercizio fiscale allineato a quello solare.

- ◆ 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, 18 settembre 2025

Il Consiglio di Amministrazione

DISCLAIMER

Nel documento in approvazione per Gruppo Mediobanca, Capogruppo e sue Controllate si intende la struttura societaria antecedente il 15 settembre 2025.

Per effetto dell'acquisto della Partecipazione di Controllo da parte di BMPS, a far data dal 15 settembre 2025, Mediobanca e tutte le società incluse fino a tale data nel gruppo bancario denominato "Gruppo Bancario Mediobanca" (il "Gruppo MB") sono ricomprese nel gruppo bancario denominato "Gruppo Monte dei Paschi di Siena" (il "Gruppo MPS"), del quale BMPS è capogruppo.

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 2025-2026)

1. Soggetti destinatari

I destinatari del piano di performance shares sono le risorse che, in base alla regolamentazione e alle politiche di remunerazione del Gruppo, devono 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 e descritti nelle politiche di remunerazione. Possono essere inoltre destinatari del Piano ulteriori risorse che siano ritenute 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: l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, se nominato, ruoli ricoperti alla data della presente delibera da Alberto Nagel e 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 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. Alla data della presente delibera sono nove: i tre responsabili delle Funzioni di controllo (Group Audit; Group Compliance & AML, Group Risk Management); il Group Chief Financial Officer⁰²; il responsabile Group Human Capital, Organization & Change; il responsabile della Divisione Consumer Finance; i due co-head della Divisione Corporate Investment Banking; il responsabile della Divisione Insurance & Principal Investing.

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:

- ◆ adeguarsi 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;
- ◆ 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 di Mediobanca delibera sulle proposte e/o col parere del Comitato Remunerazioni, secondo le rispettive competenze, in ordine a:

⁰². Ricopre il ruolo anche di Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili

- ◆ l'assegnazione di performance shares a Dirigenti membri del Consiglio di Amministrazione;
- ◆ il Regolamento che definisce le modalità operative di gestione del piano.

L'Amministratore Delegato comunica al Consiglio di Amministrazione il quantitativo complessivo di performance shares da assegnare per ciascun ciclo di assegnazione, secondo i criteri e le modalità stabilite dalle politiche di remunerazione.

All'Amministratore Delegato spetta la gestione del piano, con il supporto di Group Human Capital, 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 per l'esercizio 2025/2026 (Short Term Incentive Plan), o di piani pluriennali destinati a risorse quali i consulenti finanziari legati al Gruppo o altre risorse con valutazione pluriennale della performance legata a piani specifici di società controllate da consuntivare nell'esercizio 2025/2026.

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 beneficiario⁰³.

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 Gruppo⁰⁴ 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 beneficiario⁰⁵.

03. 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.

04. Cfr. Nota precedente.

05. Cfr. Nota 3.

L'attribuzione distribuita nel tempo incentiva il personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, ad adottare un comportamento che assicuri al Gruppo Mediobanca la sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, nel rispetto dei requisiti di capitale e di liquidità, controllo di tutti i rischi.

Le politiche di remunerazione 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 del presente documento. Durante il periodo di vesting e di holding non si maturano dividendi. Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare ulteriori parametri di performance. Per le risorse delle società controllate l'Amministratore Delegato di Mediobanca, sentiti gli Amministratori Delegati delle controllate, potrà individuare uno o più indicatori economici specifici.

Mediobanca si riserva di attivare le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata ("clawback") in caso di danni alla propria reputazione, integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria, 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 dei pacchetti retributivi attribuiti all'atto dell'assunzione a risorse chiave del Gruppo o a scopi di retention, anche al di fuori del ciclo di assegnazione annuale, ma comunque nell'ambito del plafond in proposta, 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 quiescenza del beneficiario o invalidità permanente e/o malattia con conseguente inabilità a proseguire il rapporto di lavoro, così come nel caso di passaggi infragruppo. 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 eccezioni è in capo agli organi sociali, secondo le competenze del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Remunerazioni, di altri comitati competenti, e dell'Amministratore Delegato di Mediobanca, sulla base delle deleghe loro affidate, in modo particolare nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro all'interno di

quanto definito al riguardo dalle politiche di remunerazione nell'ambito del trattamento dei c.d. "good leaver". 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.

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.

Per quanto applicabile, le previsioni di tale paragrafo si applicano anche alla componente differita in contanti.

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, 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, fatti salvi eventuali limiti di legge e/o regolamentari.

Il numero massimo di azioni assegnabili è calcolato sulla base della media del prezzo ufficiale dell'azione Mediobanca come segue:

- ◆ la media dei prezzi dell'ultimo mese dell'esercizio (mese di giugno) ai fini della determinazione della remunerazione variabile per le società del Gruppo con chiusura dell'esercizio al 30 giugno;
- ◆ la media dei prezzi dell'ultimo mese dell'anno solare (mese di dicembre) ai fini della determinazione della remunerazione variabile per le società del Gruppo con chiusura dell'esercizio al 31 dicembre;
- ◆ la data di assegnazione concordata fra le parti (media dei prezzi dei 30 giorni e/o mese precedente) in caso di assegnazione nell'ambito dell'assunzione di personale rilevante o di accordi per cessazione del rapporto di lavoro.

6. Provvista

Il numero massimo di azioni assegnabili dal presente piano è di 3 milioni mediante l'utilizzo di azioni proprie già in portafoglio.

Non si prevedono impatti sul prezzo del titolo tenuto conto del numero di azioni, pari a un massimo dello 0,36% del capitale sociale, e che saranno in portafoglio alla Società.

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 e/o nel caso di modifica sostanziale dell'assetto azionario del Gruppo (change of control), il piano di performance shares potrà essere rivisto e/o abolito a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e degli eventuali comitati competenti. In caso di cambio di controllo potranno essere considerate anche le seguenti opzioni, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come ad esempio: i) ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over; ii) non ostile: liquidazione al termine del Piano in azioni della nuova Entità. In caso di operazioni straordinarie sul capitale il numero di performance shares assegnate ma non ancora consegnate sarà conseguentemente rettificato.

8. Profili contabili e fiscali

L'assegnazione di performance shares viene 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 3 milioni di azioni potrebbe essere pari a circa € 35 mln. da ripartirsi lungo l'intero periodo di vesting, sulla base del prezzo di borsa corrente. Le performance shares saranno assoggettate a tassazione ed eventuale contribuzione previdenziale secondo la normativa 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 remunerazioni del 12 settembre 2025, ha approvato il 18 settembre 2025 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 € 22,0 ed € 21,28.

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.



MEDIOBANCA

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