

DOCUMENTO INFORMATIVO
RELATIVO AL PIANO LTI 2026-2028
SOTTOPOSTO ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 16 APRILE 2026 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 2026, 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 LTI 2026-2028.
“Azioni”	Indica le azioni ordinarie Banca Mediolanum dalla stessa detenute.
“Banca” o “Banca Mediolanum”	Indica Banca Mediolanum S.p.A., con sede legale in Basiglio Milano 3, Palazzo Meucci - Via Ennio Doris
“Beneficiari”	Indica gli effettivi beneficiari del Piano, che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato, tra i Potenziali Beneficiari una volta verificato il raggiungimento delle Condizioni di Accesso, nonché il raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel periodo di <i>performance</i> triennale di riferimento.
“Borsa Italiana”	Borsa Italiana S.p.A. con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
“Bonus”	Indica il premio che verrà corrisposto a ciascun Beneficiario nell’ammontare, nei termini e alle condizioni di cui al Piano, in parte in denaro (<i>cash</i>) e in parte in strumenti finanziari (<i>equity</i>).
“Codice di Autodisciplina”	Indica il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana.
“Comitato” o “Comitato Remunerazioni”	Indica il Comitato Remunerazioni della Banca.
“Consiglio di Amministrazione”	Indica il Consiglio di Amministrazione 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 assegnazione del Bonus ai Beneficiari.
“Data del Documento Informativo”	Indica la data di approvazione del Documento Informativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca del 12 marzo 2026.

“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 “ <i>Disposizioni di Vigilanza per le banche</i> ”, 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.
“Euronext Milan”	Indica il mercato azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (Gruppo Euronext);
“Gruppo”	Indica, congiuntamente, la Banca e le Controllate.
“Personale Rilevante”	Indica il “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2026.
“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 in Denaro, subordinatamente all’avveramento delle condizioni, nonché ai termini e secondo con le modalità di cui al Piano.
“Piano LTI 2026-2028” o il “Piano”	Indica la proposta di adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione a lungo termine di Banca Mediolanum denominato “ <i>Piano LTI 2026-2028</i> ” approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 12 marzo 2026, su proposta del Comitato del 2 marzo 2026, 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 2026” o “Politiche Retributive 2026”	Indica le politiche retributive del Gruppo relative all’esercizio 2026 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 2026 in unica convocazione quale secondo punto all’ordine del giorno, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza.

“Potenziali Beneficiari”	Indica i soggetti potenziali beneficiari del Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato, all’interno della categoria dei Destinatari.
“Premio in Denaro”	Indica la somma di denaro (al lordo di ogni onere fiscale, contributivo e previdenziale) che verrà corrisposta all’Amministratore Delegato della Banca 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.
“TUF”	Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato
“TUB”	Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato
“Unit”	Indica il diritto attribuito gratuitamente al Beneficiario di ricevere, sempre a titolo gratuito, a seconda del caso, (i) le Azioni nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) Unit maturata, (ii) con particolare riferimento all’Amministratore Delegato della Banca, le Phantom Share, il tutto nei termini e con le modalità di cui al Piano.

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 2026-2028*" approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum del 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni del 2 marzo 2026.

All'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum (società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum) convocata per il giorno 16 aprile 2026 in unica convocazione sarà altresì sottoposta l'approvazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2026 in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, quale 4° punto all'ordine del giorno della stessa Assemblea.

La predetta proposta di adozione del Piano sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 16 aprile 2026 in unica convocazione quale 4° punto all'ordine del giorno. Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato del 2 marzo 2026;
- (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 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

Si precisa che il Piano 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.

I. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

I.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.

All'interno della categoria di Destinatari di cui al presente paragrafo, in data 12 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 2 marzo 2026, ha individuato, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, complessivamente n. 9 Potenziali Beneficiari selezionati in quanto "Top key people" di Gruppo, tra cui:

- dott. Massimo Doris, nella sua qualità di Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.;
- dott. Gianluca Bosisio, nella sua qualità di Amministratore Delegato di Banco Mediolanum S.A.

I.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

All'interno della categoria di Destinatari di cui al presente paragrafo, in data 12 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 2 marzo 2026, ha individuato, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, complessivamente n. 7 Potenziali Beneficiari selezionati in quanto "Top key people" nell'ambito del *top management* di Gruppo (esclusi i soggetti già nominativamente indicati al precedente paragrafo I.1).

I.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Il Direttore Generale della Banca, Dott. Igor Garzesi, è il Potenziale Beneficiario individuato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026, previo parere favorevole del Comitato del 2 marzo 2026, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente paragrafo.

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;*

Non vi sono Potenziali Beneficiari individuati all'interno della categoria di Destinatari di cui al presente paragrafo.

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.

I.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 I.3;*

All'interno della categoria di Destinatari di cui al presente paragrafo, in data 12 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato del 2 marzo 2026, ha individuato, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, un 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 rappresenta uno strumento volto ad incentivare i Potenziali Beneficiari a fronte di specifici obiettivi di performance finanziaria e non finanziaria, legati alla strategia di business e di sostenibilità ESG del Gruppo nel triennio di performance 2026-2028. Il Piano mira, inoltre, a favorire la fidelizzazione delle risorse chiave, che costituiscono uno dei fattori di interesse strategico per la 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 significativa della remunerazione variabile dei Beneficiari del Piano al raggiungimento di determinati obiettivi di performance e sostenibilità aziendale 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 costituisce uno strumento che si aggiunge al pacchetto retributivo dei *top key people*, finalizzato a creare un meccanismo di incentivazione autonomo che tenga conto del ruolo ricoperto e delle competenze specifiche di ciascun Potenziale Beneficiario quali valori aggiunti nella guida e nel supporto del raggiungimento di risultati strategici per la Banca e per il Gruppo.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Il Piano è basato sul raggiungimento di specifiche condizioni di accesso e obiettivi di *performance* – descritti al paragrafo 2.2 che segue – in un orizzonte temporale triennale (2026-2028) e prevede, in caso di raggiungimento degli stessi, l’erogazione del Bonus da corrispondersi in parte in denaro (*cash*) e in parte in strumenti finanziari (*equity*), nelle porzioni rispettivamente del 40% e 60% dell’ammontare totale del Bonus maturato che verrà corrisposto secondo i meccanismi di pagamento più diffusamente illustrati di seguito.

Il riconoscimento della porzione del Bonus in strumenti finanziari avviene attraverso l'assegnazione gratuita ai Potenziali Beneficiari di Unit a ricevere, sempre a titolo gratuito, a seconda del caso:

- (i) Azioni nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 Unit maturata;
- (ii) con particolare riferimento all'Amministratore Delegato della Banca, Phantom Shares.

Si precisa che: (i) una quota pari al 60% del Bonus è assoggettata a un Periodo di Differimento della durata di complessivi 5 anni nel corso del quale il Bonus verrà rilasciato secondo un criterio pro rata di cadenza annuale; (ii) un'ulteriore quota del Bonus (pari al restante 40%) è riconosciuta up-front. La porzione del Bonus riconosciuta in strumenti finanziari (equity), sia up-front, sia in via differita, è inoltre sottoposta a un Periodo di Retention della durata di 1 anno, 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

Condizioni di Accesso e Obiettivi di Performance

L'accesso al Bonus è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo, definiti in allineamento con il piano pluriennale di *business*, 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 Remunerazioni.

In particolare, il Piano prevede, tra l'altro, che l'assegnazione del Bonus ai Beneficiari sia subordinata al verificarsi in ciascuno degli esercizi compresi nel periodo di *performance* triennale di riferimento (i.e. in ciascuno degli esercizi 2026, 2027 e 2028), di determinate condizioni di *performance* con funzione di "gate" che siano, in ogni caso, coerenti con il "Risk appetite Framework" (RAF) (le "Condizioni di Accesso"). Le Condizioni di Accesso per ciascuno degli esercizi compresi nel periodo di *performance* del Piano coincidono con le condizioni di *performance* stabilite per i piani di *performance shares* annuali del Gruppo (c.d. Piani di *performance share* destinati al "Top Management"), come di volta in volta definite nell'ambito delle Politiche retributive del Gruppo di riferimento. Le Condizioni di Accesso per l'esercizio 2026 sono le seguenti:

- un *liquidity coverage ratio* (LCR) pari o superiore al 200%;
- un "Risk adjusted return on risk adjusted capital" ("RARORAC") superiore allo 0%;
- un Total Capital Ratio (TCR) pari o superiore al 17,5%.

L'assegnazione ai Beneficiari del Bonus è inoltre subordinata al verificarsi nel corso del

periodo di *performance* triennale di riferimento (i.e. gli esercizi 2026, 2027 e 2028) di ulteriori condizioni di *performance* (gli "Obiettivi di Performance") basate su specifici indicatori, definiti dal Consiglio di Amministrazione – previo parere positivo del Comitato Remunerazioni – in linea con la strategia di *business* del piano pluriennale al 2028 e rappresentativi delle priorità del Gruppo in termini di:

- Solidità Patrimoniale;
- Redditività e creazione di valore;
- Risk Management;
- Sostenibilità.

Ad ogni Obiettivo di Performance corrisponde una diversa percentuale di incidenza sulla misura complessiva massima (i.e. 100%) del Bonus riconosciuto a ciascun Beneficiario, come illustrato nella Politiche Retributive 2026, e riportato di seguito:

- CETI *ratio* – peso: 15%;
- Dividendi (da utile) per azione¹: DPS – peso: 20%;
- Cost/Income: peso 25%
- Costo del rischio – peso 25%;
- Indicatori ESG (*Environmental Social Governance*) come meglio dettagliati nella Sezione I della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2026 – peso: 25%.

Per quanto concerne la performance dell'Amministratore Delegato di Banco Mediolanum S.A., relativamente al Piano, sono stati identificati specifici indicatori - in linea con le priorità del Gruppo sopra elencate riportati nella I Sezione delle Politiche Retributive 2026.

Ai fini della determinazione del Bonus da corrispondere a ciascun Beneficiario è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento negativo rispetto a ciascuno degli Obiettivi di Performance in base alla rispettiva percentuale di incidenza. Tale sistema di calcolo prevede: (i) un limite minimo degli Obiettivi di Performance, al di sotto del quale decade il diritto alla corresponsione del Bonus, e un limite massimo degli Obiettivi di Performance, al raggiungimento del quale si ha diritto alla corresponsione dell'importo massimo pre-stabilito di Bonus per ciascun Beneficiario; nonché (ii) percentuali progressive di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, associate alla determinazione dell'importo di Bonus da assegnare a ciascun Beneficiario, stabilite dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, tenuto conto del peso percentuale di ciascuna di esse. Il meccanismo di valutazione degli obiettivi di performance è descritto nella Sezione I della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

L'incidenza massima complessiva del Bonus individuale in termini percentuali rispetto alla remunerazione fissa è pari al 150% (ossia del 50% per ogni anno di performance del Piano) per la generalità dei Beneficiari, fatta eccezione per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Banca Mediolanum, e per l'Amministratore Delegato di Banco Mediolanum S.A. In particolare, per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Banca Mediolanum l'*opportunity* massima complessiva è pari al 300% della rispettiva remunerazione fissa (i.e. 100% della remunerazione fissa per ogni anno di performance del Piano). Per l'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum l'*opportunity* massima è calcolata avendo a riferimento unicamente la remunerazione fissa percepita in qualità di Amministratore.

Il Bonus viene corrisposto ai Beneficiari secondo lo schema di pagamento illustrato al paragrafo 4.6.2 delle Politiche Retributive 2026, e qui riportato.

¹ Ai fini del Piano rileverà il Dividendo tempo per tempo deliberato.

		QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (1 ANNO)	
Performance triennale 2026-2028 (AP)	AP +1	AP +2	AP +3	AP +4	AP +5	AP+6	AP+7
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)	EQUITY 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT)					
	CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 8% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO I)				
		CASH 4% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO II)			
			CASH 4% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO III)	EQUITY 8% (DIFFERITO III)		
				CASH 4% (DIFFERITO III)	EQUITY 8% (DIFFERITO IV)	EQUITY 8% (DIFFERITO IV)	
					CASH 4% (DIFFERITO IV)	EQUITY 8% (DIFFERITO V)	EQUITY 8% (DIFFERITO V)
						CASH 4% (DIFFERITO V)	
TOTALE EROGATO	40%	12%	12%	12%	12%	12%	-

Fermo restando quanto riportato al presente paragrafo 2.2 e al paragrafo 4.8 che segue, la consegna del Bonus ai Beneficiari sarà inoltre subordinata al mantenimento del rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Banca o le altre società del Gruppo dalla Data di Assegnazione fino alla data della verifica delle Condizioni di Accesso e degli Obiettivi di Performance, fino alla data, a seconda del caso, di consegna della componente *cash* o di assegnazione degli strumenti finanziari (*equity*) al termine del Periodo di Retention, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Periodo di Differimento e Periodo di Retention

Una quota pari al 60% del Bonus è assoggettata a un Periodo di Differimento della durata di complessivi 5 anni nel corso del quale il Bonus verrà rilasciato secondo un criterio pro rata di cadenza annuale.

Un'ulteriore quota del Bonus (pari al restante 40%) è riconosciuta *up-front*.

La porzione del Bonus riconosciuta in strumenti finanziari (*equity*), sia *up-front*, sia in via differita, è inoltre sottoposta a un Periodo di Retention della durata di 1 anno. Si segnala inoltre che, in coerenza con le disposizioni normative e le prassi di incentivazione sinora adottate dal Gruppo, l'erogazione delle porzioni di Bonus soggette al Periodo di Differimento sarà subordinata al mantenimento, durante il Periodo di Differimento, delle (i) condizioni oggettive di capitale, liquidità e creazione di valore corretta per il rischio - analogamente alle Condizioni di Accesso stabilite con funzione di *gate*; e delle (ii) condizioni soggettive, che saranno comunicate ai Beneficiari ("**Condizione di Mantenimento**").

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*, l'erogazione del Bonus sarà subordinata 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 5 (cinque) anni decorrenti dal momento dell'erogazione della singola quota (*up-front* o differita), la restituzione, di tutta o parte, del Bonus erogato, 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 Piano (Condizioni di Accesso, Obiettivi di Performance, Periodo di Differimento, Periodo di Retention, Meccanismi di Malus, Meccanismo di “claw back”) sono stabilite in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive 2026.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il numero massimo di Azioni o, a seconda del caso, Phantom Shares, attribuibile a ciascun Beneficiario del Piano (corrispondente al numero massimo di Unit assegnabili) sarà determinato dividendo la porzione in strumenti finanziari (*equity*) del Bonus maturato in funzione del raggiungimento delle Condizioni di Accesso e del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum registrati sull'Euronext Milan, nei 30 giorni di borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2028.

Come sopra anticipato, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A. - in considerazione della condizione soggettiva di quest'ultimo - le Unit ad esso assegnate, daranno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, Phantom Shares anziché Azioni; pertanto, con riferimento a quest'ultimo, la componente in strumenti finanziari del Bonus maturato in funzione del raggiungimento delle Condizioni di Accesso e del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, trascorso il Periodo di Retention (come *infra* definito), verrà liquidata in denaro mediante la corresponsione (sempre a titolo gratuito) di una somma in denaro (al lordo di ogni onere fiscale, contributivo e previdenziale) da calcolarsi come *infra* precisato.

Le Phantom Shares maturate ai sensi e per gli effetti del Piano saranno liquidate mediante la corresponsione del Premio in Denaro 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 sull'Euronext Milan nei 30 giorni di borsa aperta precedenti il termine del Periodo di Retention. Qualora le azioni della Banca non fossero più quotate, il Premio in Denaro sarà convenzionalmente calcolato assumendo a base di calcolo il valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Il quantitativo, a seconda del caso, di Azioni o di Phantom Shares da consegnare 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 II2, 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 II2, 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 12 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato del 2 marzo 2026, ha deliberato, tra l'altro, con l'astensione dei consiglieri interessati, di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano.

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 Potenziali Beneficiari, di procedere alle assegnazioni ai Potenziali 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 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 ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dei principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2026 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 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 2026, 2027 e 2028) 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% del Bonus ovvero l'aumento dello stesso per un valore massimo complessivo pari al 20%. Resta inteso che: (i) il valore finale complessivo massimo del Bonus 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 (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).

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Unit che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie proprie di Banca Mediolanum, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Unit maturata.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario tutte le Azioni al medesimo spettanti a seguito della maturazione delle Unit nei termini e con le modalità che verranno stabilite nel regolamento del Piano.

Per quanto riguarda, in particolare, l'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di azioni ordinarie della Banca a favore di quest'ultimo, bensì la corresponsione della componente del Bonus in strumenti finanziari nella forma di Phantom Shares che saranno liquidate mediante la corresponsione del Premio in Denaro.

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 12 marzo 2026, con l'astensione dei consiglieri interessati, su proposta del Comitato del 2 marzo 2026.

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

In data 12 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 2 marzo 2026, ha individuato, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, i Potenziali Beneficiari del Piano.

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

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria Banca Mediolanum registrato in data 2 marzo 2026 e 12 marzo 2026 è stato pari, rispettivamente, ad euro 17,7768 ed euro 16,9143.

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.

Ai sensi del Piano l'assegnazione delle Unit ai Beneficiari avverrà a titolo gratuito. Le Unit, una volta maturate ai termini e alle condizioni stabilite nel Piano, danno diritto alla conversione, sempre a titolo gratuito, delle stesse a seconda del caso, in Azioni o in Phantom Share.

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate risulterebbe influente, in particolare, nei confronti dell'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum che, sulla base del meccanismo del Piano, non riceve azioni della Banca.

Per informazioni in merito ai criteri di determinazione del numero massimo di Unit/Azioni/Phantom Shares attribuibile a ciascun Beneficiario del Piano, nonché in merito ai criteri di liquidazione 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 di Unit che, ai termini e condizioni del Piano descritte al precedente paragrafo 2.2, danno il diritto di ricevere, a seconda del caso, Azioni o Phantom Share in un numero determinato sulla base dei criteri indicati al precedente paragrafo 2.3.

Il Piano prevede inoltre la facoltà della Banca – da esercitarsi con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato – di corrispondere ai Beneficiari una somma in denaro (la “**Somma Sostitutiva**”), in luogo e in sostituzione delle Azioni, anche nei casi di conversione delle Unit assegnate a amministratori esecutivi della Banca diversi dall'Amministratore Delegato della Banca, o ad amministratori esecutivi delle Controllate, nonché nei casi di impossibilità di assegnare ai Beneficiari le Azioni o comunque in altri casi particolari stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. In tutte le ipotesi sopra previste, la Somma Sostitutiva sarà calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie della Banca registrati sul Euronext Milan nei 30 (trenta) giorni di borsa aperta precedenti il termine del Periodo di Retention. Qualora le azioni della Banca non fossero più quotate su Euronext Milan, la Somma Sostitutiva sarà calcolata sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

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

Il Piano LTI 2026-2028 è un piano chiuso, la cui *performance* ha durata triennale.

Ai sensi del Piano, il Consiglio, sentito il Comitato, potrà deliberare, in una o più volte, nel corso dell'esercizio 2026 la partecipazione al Piano dei Potenziali Beneficiari. Il Consiglio di Amministrazione si riserva inoltre la facoltà di individuare, sentito il Comitato, ulteriori Potenziali Beneficiari anche nel corso dell'esercizio 2027 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 gli Obiettivi di Performance sarà biennale (c.d. *accrual period*).

A seguito della maturazione delle Unit, ai termini e alle condizioni indicati al precedente paragrafo 2.2, la Banca metterà a disposizione del Beneficiario a seconda del caso, le Azioni o le Phantom Share in un numero determinati sulla base dei criteri indicati al precedente paragrafo 2.3.

4.3 Il termine del piano

Il Piano avrà durata dall'approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria (convocata per il giorno 16 aprile 2026 in unica convocazione) fino 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, il numero complessivo massimo stimato di Azioni da destinare a servizio del Piano è pari a 227.556.

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

Le Unit 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. L'assegnazione delle Unit nel corso della validità del Piano non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di Unit negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Banca, o la Controllata, che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti. Le Unit potranno essere convertite in Azioni della Banca unicamente dai Beneficiari, salvo quanto previsto per il caso di decesso ovvero di invalidità del Beneficiario.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni assegnate al Beneficiario a seguito della conversione delle Unit maturate.

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 all'Amministratore Delegato 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 lo stesso 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 in Denaro unicamente in favore dell'Amministratore Delegato 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 del Bonus 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 all'assegnazione degli strumenti finanziari, al termine del periodo di retention (c.d. "vesting period"), salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato.

Il regolamento del Piano disciplinerà il trattamento delle Unit assegnate in caso di cessazione del predetto rapporto nel periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la data di conversione delle Unit in Azioni dovuta a ipotesi di cessazione della carica/risoluzione del rapporto, decesso, pensionamento o invalidità del Beneficiario secondo l'usuale prassi dei piani di incentivazione. Più particolare, in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto dovuta a dimissioni volontarie o, a seconda del caso, a revoca o licenziamento per giusta causa (i.e. i casi di c.d. "bad leaver"), il Beneficiario decadrà da qualsiasi diritto relativamente al bonus. Negli altri casi (i.e. i casi di c.d. "good leaver"), il Beneficiario (ovvero, a seconda dei casi, il suo erede o avente causa o rappresentante legale) manterrà il diritto a ricevere il bonus "maturato".

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 degli strumenti finanziari oggetto del Piano, 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

Si precisa che alla Data del Documento Informativo, e considerate le Condizioni di Accesso stabilite per il Piano, l'importo complessivo lordo stimabile per il Piano si attesta in un range tra 0 € e 9.500.000 € circa.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano non determinerà effetti diluitivi sul capitale sociale di Banca Mediolanum essendo basato sull'attribuzione di azioni ordinarie proprie della Banca (cfr. paragrafo 3.4 che precede).

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

Il Piano non prevede limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

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 su Euronext Milan.

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)

La Tabella n. I prevista dal paragrafo 4.24. dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) dello stesso Regolamento.