

# **DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

## ***Phantom Stock 2021***

(redatto ai sensi dell'art. 114 bis del D.Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato)

## DEFINIZIONI

<b>ASSEMBLEA</b>	Assemblea ordinaria di MCC
<b>AZIONI</b>	Azioni di Mediocredito Centrale SpA
<b>PREMIO</b>	Parte variabile della retribuzione, riferita al personale più rilevante, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di remunerazione 2021 per il Gruppo MCC
<b>MCC</b>	Mediocredito Centrale SpA (di seguito anche “Banca”, “MCC” o “Capogruppo”), con sede legale in Roma, Viale America, n. 351, Registro delle imprese di Roma e Codice Fiscale 00594040586 e Partita Iva 0051915101000
<b>QUOTA DIFFERITA</b>	Quota della remunerazione variabile del personale più rilevante erogata successivamente alla quota <i>upfront</i> in base alle tempistiche definite dalle Politiche di remunerazione 2021 per il Gruppo MCC
<b>RETENTION</b>	Periodo intercorrente tra il momento dell’assegnazione e quello in cui avviene la liquidazione della Phantom Stock
<b>PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all’interno delle Politiche di remunerazione 2021 per il Gruppo MCC
<b>GATE</b>	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) cui è subordinata la corresponsione del Premio e la liquidazione delle Phantom Stock, come tempo per tempo definiti nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo MCC
<b>PATRIMONIO NETTO</b>	Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo (escluso quindi il patrimonio netto di pertinenza di terzi)
<b>PHANTOM STOCK</b>	Azione virtuale non trasferibile che verrà convertita in denaro in base al valore della stessa ai termini e alle condizioni previsti nel Piano

## Premessa

Il presente documento informativo è stato predisposto da MCC al fine di fornire un’informativa ai propri azionisti e al mercato in merito alla proposta di adozione del Piano di compensi basati su strumenti finanziari (di seguito “Piano”) sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei soci, ai sensi dell’art. 114 bis del TUF<sup>1</sup>.

In particolare, il documento informativo è stato redatto ai sensi dell’art. 84 bis del Regolamento Emittenti e in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Il Piano è finalizzato all’erogazione di quota parte della remunerazione variabile in *Phantom Stock*.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Banca – [www.mcc.it](http://www.mcc.it).

## 1. Soggetti destinatari

### ***1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate***

Mattarella Bernardo, Amministratore Delegato di MCC.

Nessun altro componente del Consiglio di Amministrazione di MCC è destinatario di remunerazione variabile.

Nessun Amministratore delle società controllate da MCC è interessato dal Piano in quanto le società controllate non hanno attivato strumenti di remunerazione variabile per il 2021.

### ***1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente***

Il Piano è destinato inoltre ai dipendenti di MCC individuati come “personale più rilevante” ai sensi di quanto definito dai “Final draft Regulatory Technical Standards” (RTS) pubblicati da EBA il 18 giugno 2020 (contenenti gli standard tecnici per l’individuazione di tale personale), ovvero a quelle categorie di soggetti che hanno impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di MCC riunitosi in data 12 luglio 2021 ha approvato il numero massimo dei destinatari degli istituti di remunerazione variabile 2021, ivi inclusi i destinatari rientranti nel perimetro del “personale più rilevante”.

Il Personale delle società controllate da MCC non è interessato dal Piano in quanto le società controllate non hanno attivato strumenti di remunerazione variabile per il 2021.

---

<sup>1</sup> Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori. Al riguardo si rappresenta che MCC è emittente di titoli di debito quotati su mercato regolamentato italiano; MCC non ha azioni quotate. Le altre società del Gruppo MCC non sono emittenti titoli quotati su mercato regolamentato.

## 2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

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

La corresponsione di quota parte della remunerazione variabile (destinata alle risorse classificate nella categoria del "personale più rilevante") in strumenti finanziari è richiesta dalle disposizioni di Banca d'Italia<sup>2</sup> in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione con riferimento alle banche di categoria "intermedia".

Con l'adozione del Piano, MCC mira ad allineare gli interessi di medio-lungo periodo dei destinatari del Piano con quelli degli azionisti: il Piano infatti prevede una diretta correlazione tra la remunerazione del management e la crescita di valore economico del Gruppo.

Il Piano, in linea con le Politiche di remunerazione di Gruppo, ha l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti verso le priorità aziendali e del Gruppo, sostenendo la creazione del valore nel lungo periodo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato, garantendo e migliorando la competitività retributiva esterna;
- sostenere una sana e prudente gestione del rischio;
- favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie.

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il numero di *Phantom Stock* da assegnare sarà definito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun beneficiario e calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Nr Phantom Stock} = \frac{\text{Premio da erogare in strumenti finanziari}}{\text{Valore Phantom Stock all'assegnazione}}$$

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di remunerazione variabile da erogare in strumenti finanziari secondo quanto definito nelle Politiche di Remunerazione 2021 e riportato qui al par. 2.3.

Il valore della *Phantom Stock* all'assegnazione è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Valore Phantom Stock} = \frac{\text{Patrimonio Netto consolidato di pertinenza del Gruppo al 31.12.2021}^3}{\text{Numero azioni MCC}}$$

<sup>2</sup> Circolare 285 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

<sup>3</sup> Al netto di componenti di natura straordinaria (aumento di capitale, operazioni M&A, distribuzione di riserve/capitale).

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

Il Piano prevede l'assegnazione ai destinatari di cui al punto 1.1 e 1.2 di un numero di *Phantom Stock* in base all'importo del premio maturato.

Per l'attivazione della remunerazione incentivante, sia essa nella quota parte *cash* che nella quota parte in strumenti finanziari, devono essere superati i meccanismi di "accesso" o *gate* correlati a indicatori di patrimonio, redditività corretta per il rischio e liquidità coerenti con il Risk Appetite Framework definiti nelle Politiche di Remunerazione 2021 per il Gruppo MCC.

A seguito del superamento dei *gate* il premio maturato è correlato alla singola performance di ogni destinatario del Piano, che viene valutato individualmente sulla base di indicatori di natura economico-finanziaria e strategico-organizzativa definiti in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo in vigore.

Il numero di *Phantom Stock* assegnate a ciascun destinatario del Piano verrà determinato a seguito della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi di ciascun destinatario del Piano.

Il valore target del premio è rappresentato dal 25% della retribuzione fissa del destinatario, il premio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali può oscillare da un minimo del 20% fino a un massimo del 30% della remunerazione fissa.

In caso di premio maturato:

- di importo inferiore o uguale a 25.000 € (c.d. "soglia di materialità") l'erogazione avviene interamente in *cash* e *upfront*;
- di importo maggiore di 25.000 € e inferiore a 50.000 €:
  - il 75% alla data di maturazione dell'incentivo (quota *upfront*) ripartito in 75% *cash* e 25% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 6 mesi;
  - il 25% a 24 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 75% *cash* e 25% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 6 mesi;
- di importo maggiore o uguale a 50.000 € (potenzialità tipica dell'Alta Direzione):
  - il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota *upfront*) ripartito in 50% *cash* e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 6 mesi;
  - il 40% a 36 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 50% *cash* e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 6 mesi.

In caso di raggiungimento complessivo degli obiettivi inferiore al 100%, le soglie indicate per l'applicazione dei diversi meccanismi di differimento saranno rimodulate moltiplicandole per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca.

In caso di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso (di Gruppo e/o individuali) riferite all'esercizio precedente l'erogazione delle quote differite, queste sono azzerate.

Le quote differite non saranno corrisposte in caso di assenza in servizio al momento dell'erogazione per dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria.

Meccanismi di correzione ex post sono inoltre previsti rispetto alla performance e/o a comportamenti fraudolenti o di colpa grave, in linea con la normativa.

L'entità del compenso basato su strumenti finanziari, calcolata come sopra descritto, è erogata interamente mediante l'assegnazione di *Phantom Stock*.

***2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire Piani di compenso 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***

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi da Mediocredito Centrale.

***2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani***

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

***2.6 Eventuale sostegno del Piano 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***

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

### **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

#### ***3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano***

In data 25 giugno 2021 l'Assemblea ha approvato le Politiche di remunerazione 2021 per il Gruppo MCC, deliberate in data 8 giugno 2021 dal Consiglio di Amministrazione, contenenti l'impegno circa l'individuazione – entro la fine dell'esercizio – di strumenti finanziari per la corresponsione di una quota di remunerazione variabile al personale più rilevante.

In data 21 ottobre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la modalità di corresponsione in strumenti finanziari di quota parte della remunerazione variabile in linea con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione 2021 per il Gruppo MCC.

Il presente Piano, definito in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 ottobre 2021, verrà sottoposto all'Assemblea per la relativa approvazione.

#### ***3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza***

Il Consiglio di Amministrazione, o l'Amministratore Delegato su sua delega, è responsabile della gestione del Piano avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

#### ***3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base***

Il Consiglio di Amministrazione può apportare al Piano le modifiche per allineamento a norme di legge e regolamenti emanati successivamente.

#### ***3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano***

Per l'attuazione del Piano è prevista l'eventuale attribuzione ai destinatari del diritto all'assegnazione di *Phantom Stock* sulla base di quanto previsto nel Piano e nella relativa lettera di assegnazione, il che determina, ai termini e alle condizioni previste dal Piano, l'insorgere in capo al destinatario del diritto alla corresponsione dell'importo determinato sulla base del valore della *Phantom Stock* alla relativa data di liquidazione.

### **4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti**

#### ***4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano***

Il Piano consiste nell'assegnazione, a ciascuno dei destinatari, del diritto all'assegnazione delle *Phantom Stock* in rapporto al valore del Premio maturato, e in considerazione della quota parte di Premio da corrispondere in strumenti finanziari, in parte *upfront* ed in parte differito, secondo quanto meglio declinato al par. 2.3. La facoltà del destinatario di liquidare le *Phantom Stock* si attiva trascorsi 6 mesi dall'assegnazione, con riferimento sia alla quota *upfront* che alla quota differita. La facoltà può essere esercitata entro 5 giorni dalla comunicazione della finestra di liquidazione che viene trasmessa con cadenza semestrale agli assegnatari in conseguenza della pubblicazione di una relazione finanziaria certificata. Il tempo massimo per liquidare le *Phantom Stock* è 36 mesi dalla data di assegnazione (decorso il tempo massimo MCC procederà alla liquidazione).

Il valore di liquidazione della *Phantom Stock* è calcolato come di seguito:

*Patrimonio Netto consolidato di pertinenza del Gruppo*  
*(ultimo dato certificato disponibile al momento della liquidazione)*

---

*Numero azioni MCC*

In sede di liquidazione, l'assegnatario riceverà un corrispettivo lordo pari a:

*Nr Phantom Stock \*      Valore di liquidazione*  
*da liquidare                      Phantom Stock*

#### ***4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti***

Il periodo di attuazione del Piano 2021 è compreso fra il periodo di rilevazione dei risultati definitivi per l'esercizio 2021 e l'anno dell'eventuale attribuzione dell'ultima tranche di *Phantom Stock*. Come detto, la facoltà del destinatario di liquidare le *Phantom Stock* si attiva decorsi 6 mesi dall'assegnazione, con un tempo massimo di 36 mesi dall'assegnazione.

#### ***4.3 Il termine del Piano***

Considerando il periodo massimo di differimento di 3 anni stabilito dalle Politiche di remunerazione 2021 per il Gruppo MCC, il Piano 2021 si potrà concludere nel 2028.

#### ***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***

Il numero di *Phantom Stock* da assegnare sarà definito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun beneficiario e calcolato secondo la formula indicata al par. 2.2.

#### ***4.5 Modalità e 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; descrizione di tali condizioni e risultati***

L'erogazione del Premio, con conseguente assegnazione delle *Phantom Stock*, è subordinata al superamento dei *gate* ossia alla verifica dei risultati reddituali raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework).



I *gate* operano su due livelli:

- *Gate* definiti per le Banche a livello individuale (si riportano i *gate* previsti per l'esercizio 2021):

Ambito	Indicatore	Soglia
Adeguatezza patrimoniale	TCR al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF individuale
Liquidità operativa	LCR al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF individuale <sup>3</sup>
Liquidità strutturale	NSFR al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF individuale
Risultato di redditività	Risultato ante imposte al 31/12/2021	>= Budget
Performance corretta per il rischio	RORAC al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF individuale

Tabella 1 – Gate 2021 – livello individuale

- In aggiunta ai *gate* definiti per ciascuna Banca del Gruppo, sono definiti i *gate* per il Gruppo (si riportano i *gate* previsti per l'esercizio 2021):

Ambito	Indicatore	Soglia
Adeguatezza patrimoniale	TCR di Gruppo al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo
Liquidità operativa	LCR di Gruppo al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo <sup>4</sup>
Liquidità strutturale	NSFR di Gruppo al 31/12/2021	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo

Tabella 2 – Gate 2021 – livello di Gruppo

Pertanto, il riconoscimento del premio in *Phantom Stock* è subordinato, oltre che al soddisfacimento delle condizioni di accesso individuale, alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca.

Il premio da erogare in *Phantom Stock* è correlato alle singole *performance* di ogni destinatario del Piano, in caso di *performance* che determinano un premio superiore a 25.000 euro si attiva il presente Piano che prevede l'assegnazione (anche mediante quote con maturazione differita) di quota parte dell'importo complessivo mediante l'assegnazione di *Phantom Stock*.

Relativamente alla componente dell'importo maturato assegnata mediante il ricorso a *Phantom Stock* e differita nel tempo, il Piano prevede che sia attribuita come descritto nel par. 2.3.

#### **4.6 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**

Trattandosi di un Piano di *Phantom Stock* non è prevista l'attribuzione di azioni o di opzioni; tuttavia, è previsto un periodo di *retention* delle *Phantom Stock* della durata di 6 mesi.

La facoltà dell'assegnatario di liquidare le *Phantom Stock* trascorsi 6 mesi dall'assegnazione, con riferimento sia alla quota *upfront* che alla quota differita, può essere esercitata entro 5 giorni dalla

<sup>3</sup> Ammessi massimo 5 sforamenti della soglia di tolerance, purché per ogni sfioramento il rientro all'interno della soglia prevista avvenga entro 5 gg lavorativi (*grace period*).

<sup>4</sup> Ammessi massimo 5 sforamenti della soglia di tolerance, purché per ogni sfioramento il rientro all'interno della soglia prevista avvenga entro 5 gg lavorativi (*grace period*).

comunicazione della finestra di liquidazione che viene trasmessa con cadenza semestrale agli assegnatari in conseguenza della pubblicazione di una relazione finanziaria certificata<sup>5</sup>. Il tempo massimo per liquidare le *Phantom Stock* è 36 mesi dalla data di assegnazione (decorso il tempo massimo MCC procederà alla liquidazione).

#### ***4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentano 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***

Trattandosi di Piano di *Phantom Stock*, in base al quale non vengono attribuite azioni od opzioni, non sono possibili operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei diritti assegnati; pertanto, la presente sezione non risulta applicabile.

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro:

- prima dell'erogazione della quota *upfront*: il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso;
- successivamente all'erogazione della quota *upfront*:
  - l'assegnatario manterrà la facoltà di liquidare le *Phantom Stock* correlate all'erogazione della quota *upfront* trascorsi 6 mesi dall'assegnazione, comunque entro un tempo massimo di 36 mesi dall'assegnazione;
  - l'assegnatario manterrà il diritto di ricevere - e successivamente liquidare – le *Phantom Stock* correlate all'erogazione della quota differita. L'assegnatario perderà tale diritto solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie<sup>6</sup>.

#### ***4.9 L'indicazione di eventuali altre cause di annullamento dei piani***

Non sono previste cause di annullamento del Piano. Meccanismi di correzione ex post, che possono portare anche all'azzeramento della remunerazione variabile, sono inoltre previsti rispetto alla performance e/o a comportamenti fraudolenti o di colpa grave, in linea con la normativa.

#### ***4.10 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 indicato se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti, gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto***

Non applicabile.

#### ***4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile***

Non applicabile.

---

<sup>5</sup> Si intendono "certificati" i dati desumibili da relazione finanziaria annuale o semestrale approvata dal relativo Organo deliberante e corredata da *opinion* da parte della Società di revisione.

<sup>6</sup> La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria.

***4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del Piano.***

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore del Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo MCC al momento dell'attribuzione della *Phantom Stock* o della liquidazione della stessa.

***4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano***

Non applicabile.