

DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Phantom Stock 2026

(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

ASSEMBLEA	Assemblea ordinaria di MCC
AZIONI	Azioni di Mediocredito Centrale S.p.A.
PREMIO	Parte variabile della retribuzione, riferita al personale più rilevante, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di remunerazione 2026 per il Gruppo MCC
MCC	Mediocredito Centrale S.p.A. (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 di Gruppo 16868201001
QUOTA DIFFERITA	Quota della remunerazione variabile del personale più rilevante erogata successivamente alla quota <i>up-front</i> in base alle tempistiche definite dalle Politiche di remunerazione 2026 per il Gruppo MCC
RETENTION	Periodo intercorrente tra il momento dell’assegnazione e quello a partire dal quale può essere richiesta la liquidazione della <i>Phantom Stock</i>
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle Società del Gruppo, come definito all’interno delle Politiche di remunerazione 2026 per il Gruppo MCC
GATE	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) definiti in coerenza con i limiti previsti nell’ambito del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (<i>Risk Appetite Framework</i>) cui è subordinata la corresponsione del Premio e la liquidazione delle <i>Phantom Stock</i> , come tempo per tempo definiti nelle Politiche di remunerazione per il Gruppo MCC
PATRIMONIO NETTO	Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo (escluso quindi il patrimonio netto di pertinenza di terzi)
PHANTOM STOCK	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 (il “Documento Informativo”) è stato predisposto per il Gruppo MCC, dalla Banca MCC, al fine di fornire un’informativa ai propri azionisti e al mercato in merito alla proposta, che opera in continuità con quanto approvato con riferimento alle Politiche di Remunerazione dello scorso anno, di adozione del Piano di compensi basati su strumenti finanziari (di seguito “Piano”) ed è sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei soci delle Banche del Gruppo, ai sensi dell’art. 114 bis del TUF¹.

In particolare, il documento informativo è stato redatto ai sensi dell’art. 84 bis del Regolamento Emittenti² 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, ivi inclusi eventuali importi relativi ai compensi erogati in occasione o in vista della cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (cd “severance”), in *Phantom Stock* secondo quanto indicato nelle Politiche di remunerazione.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Banca – www.mcc.it.

1. Soggetti destinatari³

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

Il Piano può essere rivolto:

- all’Amministratore Delegato di MCC;
- all’Amministratore Delegato di BdM Banca.

Nessuna altra persona è destinataria di remunerazione variabile riferita all’incarico ricoperto nell’ambito dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo.

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

Il Piano è rivolto inoltre ai dipendenti del Gruppo MCC individuati come “Personale Più Rilevante”, ai sensi di quanto definito dalla normativa di riferimento⁴, destinatari degli specifici sistemi di incentivazione il cui avvio sarà approvato per il 2026 dai competenti Organi.

¹ 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 Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, come successivamente modificato e integrato.

³ Rimangono fermi gli eventuali casi non prevedibili di utilizzo per *severance*.

⁴ Combinato disposto dal Regolamento UE 923/2021 e Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia (circolare 285 del 2013) che recepiscono la Direttiva CRD V.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

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

Per le risorse appartenenti al Personale Più Rilevante, la corresponsione di quota parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari è richiesta dalle disposizioni di Banca d'Italia⁵ in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione con riferimento ai Gruppi bancari di "maggiori dimensioni".

Con l'adozione del Piano, il Gruppo 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 2026 e riportato qui al par. 2.3.

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

$$\text{Valore Phantom Stock} = \frac{\text{Patrimonio Netto consolidato di pertinenza del Gruppo al 31.12.2026}^6}{\text{all'assegnazione} \quad \text{Numero azioni MCC}}$$

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 ai punti 1.1 e 1.2 di un numero di *Phantom Stock* in base all'importo del premio maturato.

⁵ Circolare 285 come modificata dal 37° aggiornamento del 24 novembre 2021

⁶ Al netto di componenti di natura *not organic* (aumento di capitale, operazioni M&A non previste a piano, distribuzione di riserve/capitale).

Per l'attivazione della remunerazione incentivante, sia essa nella quota parte *cash* che nella quota parte in strumenti finanziari, devono essere superati i *gate* a livello di Gruppo e di singola Società, così definiti nelle Politiche di Remunerazione 2026 per il Gruppo MCC.

A seguito del superamento dei *gate*, il premio maturato è correlato alla singola scheda obiettivi di ogni destinatario del Piano.

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.

In caso di premio maturato di:

- importo inferiore o uguale a 50.000 €⁷ (c.d. "soglia di materialità") e (congiuntamente) componente variabile che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, il premio maturato non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari;
- importo maggiore di 50.000 € o componente variabile che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, eventualità tipica dell'Alta Direzione (Vertice Aziendale e i primi riporti del Vertice), il premio sarà così corrisposto:
 - il 60% a seguito della certificazione del raggiungimento dell'obiettivo (quota *up-front*) ripartito in 50% *cash* e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno;
 - il 40% (quota differita) suddiviso in quattro quote annue di pari entità, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di erogazione della prima quota *up-front*, ripartito in:
 - 50% *cash*;
 - 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno.

Nei casi di raggiungimento 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 Società.

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. Tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

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*.

⁷ In caso di inserimento in corso d'anno, la soglia di materialità sarà riproporzionata in funzione dei ratei mensili di servizio (si considera mese intero per entrata in servizio entro il 15 del mese).

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

Nella stessa data di sottoposizione all'Assemblea dei Soci – ai sensi dell'art. 114 bis del TUF – del presente documento, l'Assemblea è stata chiamata all'esame ed eventuale approvazione delle Politiche di remunerazione 2026 per il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale, contenenti le modalità di corresponsione in strumenti finanziari di quota parte della remunerazione variabile.

Il presente Piano è definito in coerenza con quanto indicato in tali Politiche di Remunerazione.

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

L'Amministratore Delegato 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 *up-front* ed in parte differito, secondo quanto meglio declinato al par. 2.3. La facoltà del destinatario di liquidare le *Phantom Stock* si attiva trascorsi 12 mesi dall'assegnazione (cd. periodo di *retention*), con riferimento sia alla quota *up-front* che alle quote differite. La facoltà può essere esercitata entro 5 giorni dalla comunicazione della finestra di liquidazione; tale comunicazione, terminato il periodo di *retention*, 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 48 mesi dalla data di assegnazione (decorso il tempo massimo, si procederà alla liquidazione).

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

$$\frac{\text{Patrimonio Netto consolidato di pertinenza del Gruppo}}{\text{(ultimo dato certificato disponibile al momento della liquidazione)}}$$
$$\text{Numero azioni MCC}$$

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

$$\text{Nr Phantom Stock da liquidare} * \text{Valore di liquidazione Phantom Stock}$$

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

Il periodo di attuazione del Piano 2026 è compreso fra il periodo di rilevazione dei risultati definitivi per l'esercizio 2026 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 12 mesi dall'assegnazione, con un tempo massimo di 48 mesi dall'assegnazione.

4.3 Il termine del Piano

Considerando il periodo massimo di differimento di 4 anni stabilito dalle Politiche di remunerazione 2026 per il Gruppo MCC, il Piano 2026 si potrà concludere nel 2035.

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*.

I *gate* operano su due livelli:

- *Gate* definiti per le Società a livello individuale (si riportano i *gate* previsti per l'esercizio 2026):

Ambito	Indicatore	Soglia
Adeguatezza patrimoniale	TCR individuale al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF individuale
Adeguatezza patrimoniale	CET1 individuale al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF individuale
Liquidità operativa	LCR di Gruppo al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF di Gruppo
Risultato di redditività ⁽¹⁾	Risultato netto individuale al 31/12/2026	>= 90% Budget
Performance corretta per il rischio ⁽¹⁾	(Risultato netto/ Requisiti Pillar 1) individuale al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF individuale

⁽¹⁾ Tali indicatori non si applicano al contesto della neocostituita Società del Gruppo Artigiancassa, che, relativamente ai *gate* individuali, sarà caratterizzata esclusivamente da indicatori di patrimonialità e liquidità.

Tabella 1 – Gate 2026 – livello individuale

Rimane ferma la possibilità di sterilizzare, ai fini della consuntivazione, l'impatto di eventuali poste *not organic* sui *gate* individuali.

- In aggiunta ai *gate* definiti per ciascuna Società del Gruppo, sono definiti i *gate* per il Gruppo (si riportano i *gate* previsti per l'esercizio 2026):

Ambito	Indicatore	Soglia
Adeguatezza patrimoniale	TCR di Gruppo al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF di Gruppo
Adeguatezza patrimoniale	CET1 di Gruppo al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF di Gruppo
Liquidità operativa	LCR di Gruppo al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF di Gruppo
Liquidità strutturale	NSFR di Gruppo al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF di Gruppo
Risultato di redditività	Risultato netto di Gruppo al 31/12/2026	>= 90% Budget
Performance corretta per il rischio	(Risultato netto/ Requisiti Pillar 1) di Gruppo al 31/12/2026	>= <i>Tolerance</i> del livello definito dal RAF di Gruppo

Tabella 2 – Gate 2026 – livello di Gruppo

Rimane ferma la possibilità di sterilizzare, ai fini della consuntivazione, l'impatto di eventuali poste *not organic* sui *gate* per il 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 Società.

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 50.000 euro o superiore ad un terzo

della remunerazione totale annua, 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 12 mesi.

La facoltà dell'assegnatario di liquidare le *Phantom Stock* trascorsi 12 mesi dall'assegnazione, con riferimento sia alla quota *up-front* che alle quote differite, può essere esercitata entro 5 giorni dalla comunicazione della finestra di liquidazione; tale comunicazione, terminato il periodo di *retention*, viene trasmessa con cadenza semestrale agli assegnatari in conseguenza della pubblicazione di una relazione finanziaria certificata⁸. Il tempo massimo per liquidare le *Phantom Stock* è 48 mesi dalla data di assegnazione (decorso il tempo massimo si 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 *up-front*: il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti alla corresponsione e non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso;
- successivamente all'erogazione della quota *up-front*:
 - l'assegnatario manterrà la facoltà di liquidare le *Phantom Stock* correlate all'erogazione della quota *up-front* trascorsi 12 mesi dall'assegnazione, comunque entro un tempo massimo di 48 mesi dall'assegnazione;
 - l'assegnatario, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie⁹, perderà il diritto di ricevere - e quindi successivamente liquidare - le *Phantom Stock* correlate all'erogazione delle quote differite non ancora assegnate.

⁸ 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.

⁹ La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

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 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 indicano 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.

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.