

**BANCA MEDIOLANUM S.P.A.**

**Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Gruppo  
2024 in materia di remunerazione e  
sui compensi corrisposti**



## INDICE

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni.....	5
Premessa .....	6
Finalità e Struttura del Documento.....	6
I Nostri Principi.....	8
Executive Summary .....	9
<b>SEZIONE I Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Governance .....</b>	<b>12</b>
1.1. ASSEMBLEA DEI SOCI.....	12
1.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	12
1.3. COMITATO REMUNERAZIONI .....	14
1.4. COMITATO RISCHI .....	15
1.5. AMMINISTRATORE DELEGATO.....	15
1.6. RISORSE UMANE.....	16
1.7. AMMINISTRAZIONE RETE DI VENDITA.....	17
1.8. CARRIERA, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE RETE COMMERCIALE .....	17
1.9. PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E INVESTOR RELATIONS.....	18
1.10. RISK MANAGEMENT .....	18
1.11. COMPLIANCE.....	18
1.12. INTERNAL AUDIT .....	19
1.13. SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI .....	19
<b>2 Identificazione del Personale più rilevante .....</b>	<b>19</b>
2.1 RICOGNIZIONE E ANALISI DEL PERSONALE.....	19
2.2 ESITI E RELATIVA FORMALIZZAZIONE .....	21
2.3 ESCLUSIONI .....	22
<b>3 Ragioni e finalità perseguite con le politiche retributive .....</b>	<b>22</b>
3.1 SOSTENIBILITÀ ESG E POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	23
3.1.1 <i>La sostenibilità ESG nei sistemi di incentivazione.....</i>	<i>23</i>
3.1.2 <i>Neutralità delle politiche retributive ed analisi del divario retributivo di genere .....</i>	<i>24</i>
<b>4 Struttura retributiva degli Amministratori, dei Sindaci e del Personale dipendente .....</b>	<b>26</b>
4.1 REMUNERAZIONE FISSA .....	26
4.2 REMUNERAZIONE VARIABILE .....	26
4.3 RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE .....	27
4.4 UTILIZZO DI BENCHMARK PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE DIPENDENTE .....	28
4.5 MEMBRI NON ESECUTIVI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	29
4.6 AMMINISTRATORE DELEGATO E PERSONALE DIPENDENTE.....	29
4.6.1 <i>Remunerazione variabile di breve termine.....</i>	<i>30</i>

4.6.2	Remunerazione variabile di lungo termine – il Piano LTI 2023-2025.....	35
4.6.3	Divieto di strategie di copertura personale .....	37
4.6.4	Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica .....	38
4.6.5	Benefici non monetari.....	38
4.6.6	Altre forme retributive .....	39
<b>5</b>	<b>Struttura remunerativa della Rete di vendita .....</b>	<b>40</b>
5.1	FINALITÀ DELLA REMUNERAZIONE NON RICORRENTE.....	41
5.1.1	Piani Collaboratori.....	41
5.2	TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI AGENZIA O RIDUZIONE DELL'INCARICO DI SUPERVISIONE, ASSISTENZA E COORDINAMENTO.....	43
5.3	CONDIZIONI APPLICATE SU PRODOTTI E SERVIZI OFFERTI DALLA BANCA ALLA RETE VENDITA .....	45
5.4	ALTRE FORME RETRIBUTIVE .....	45
<b>6</b>	<b>Disposizioni in materia di trasparenza con riferimento alle politiche e alle prassi di remunerazione .....</b>	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>Valutazione di sostenibilità rispetto ai requisiti in materia di fondi propri .....</b>	<b>47</b>
<b>8</b>	<b>Meccanismi di <i>Malus</i> e <i>Claw Back</i> per gli Amministratori, il Personale dipendente e la Rete Vendita .....</b>	<b>47</b>
<b>9</b>	<b>Durata della politica e deroghe in circostanze eccezionali .....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZIONE II Relazione sui compensi corrisposti.....</b>	<b>49</b>
<b>1</b>	<b>Attuazione delle politiche retributive nel 2023 .....</b>	<b>50</b>
1.1	ANALISI PAY MIX SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023.....	50
1.2	ANALISI PAY E PERFORMANCE 2019-2023.....	52
1.3	CESSAZIONE DALLA CARICA, DEROGHE O CORREZIONI EX POST .....	52
<b>2</b>	<b>Governance .....</b>	<b>53</b>
2.1	RIUNIONI E COMPOSIZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI .....	53
<b>3</b>	<b>Remunerazione fissa e pay mix .....</b>	<b>53</b>
<b>4</b>	<b>Remunerazione variabile di breve termine e componente non ricorrente (piani dipperformance share) .....</b>	<b>55</b>
4.1.	PIANO DI INCENTIVAZIONE TOP MANAGEMENT 2023 .....	56
4.2.	PIANO DI INCENTIVAZIONE COLLABORATORI 2023 .....	58
4.3.	OBIETTIVI INDIVIDUALI FINANZIARI E NON FINANZIARI .....	59
4.4.	MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE.....	59
<b>5</b>	<b>Piani di incentivazione adottati dal Gruppo relativi ad anni precedenti e non ancora chiusi .....</b>	<b>59</b>
5.1.	PIANO LTI 2023-2025 .....	60
5.2.	PIANI BASATI SU STRUMENTI DI CAPITALE (PIANO COLLABORATORI 2010) .....	60

6	<i>Art 450 comma 1 lettera h I-II - Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento - REM 1</i> .....	61
7	<i>Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)</i> .....	62
8	<i>Modello EU REM 3 – Remunerazione differita</i> .....	63
9	<i>Modello EU REM4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio</i> .....	64
10	<i>Modello EU REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)</i> .....	65
11	<i>Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 123-ter D. lgs febbraio 1998 (T.U.F.), n.58; art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob</i> .....	66
	II.1. PARTECIPAZIONI DETENUTE.....	75

## Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni

Care Azioniste e cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, sono lieto di presentarvi la nostra Relazione per l'anno 2024 sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il 2023 si è chiuso dimostrando ancora una volta la capacità del nostro modello di business di generare valore elevato e sostenibile per tutti i nostri stakeholder. Ne sono ampia dimostrazione i risultati raggiunti, in particolare in termini di Raccolta Netta e Utile Netto, a cui si aggiunge un indice di solidità patrimoniale che ci colloca ad un livello di assoluta eccellenza nel panorama europeo.

I dati riflettono l'impegno dei nostri Family Banker e di tutte le nostre Persone nel servire al meglio i nostri Clienti con un approccio integrato, caratterizzato dalla trasparenza, dall'innovazione e dalla semplificazione: elementi da sempre alla base della nostra crescita.

La nostra Politica Retributiva è un naturale riflesso della nostra attitudine e dei nostri valori; per questo vogliamo che sia semplice, trasparente, equa.

Continuiamo quindi a lavorare, nel solco tracciato negli scorsi esercizi, con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo, e di attrarre, trattenere e motivare i talenti, premiando il merito con sistemi retributivi ed incentivanti efficaci e neutrali oltretutto orientati alla performance sostenibile e corretta per il rischio.

La Relazione di quest'anno si pone in sostanziale continuità con quella del 2023, con una struttura ed un livello di dettaglio informativo in linea con le migliori prassi di mercato, tenendo conto delle raccomandazioni e delle indicazioni ricevute da investitori istituzionali e *proxy advisor*, raccolte nell'ambito di un'attività di *engagement* mirata.

Come negli scorsi esercizi, gli elementi caratterizzanti della nostra strategia ESG, raccolti nella matrice di materialità, sono parte integrante della nostra Politica Retributiva. Per questo utilizziamo metriche interne – oggettive e misurabili – come indicatori di performance individuale dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, descritti dettagliatamente nel documento.

In continuità con gli anni scorsi, e nell'ottica di costruire politiche retributive neutrali, poniamo grande attenzione alle analisi relative al divario retributivo di genere. La neutralità rispetto al genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e la meritocrazia sono infatti tra i principi guida del nostro modo di fare business e della nostra *people culture*.

Come sempre, la costruzione della Politica retributiva poggia le sue basi su una *governance* solida ed informata, caratterizzata da un dialogo costante, aperto e produttivo tra il Comitato, il Collegio Sindacale e le Funzioni preposte.

Il mio ringraziamento per il lavoro svolto va in particolare ai Consiglieri e membri del Comitato Remunerazioni Anna Eugenia Omarini e Giovanni Lo Storto.

Confidando in un vostro riscontro positivo, ringrazio infine voi, Azioniste ed Azionisti, per l'interesse che vorrete porre nella lettura della nostra Relazione.

Con viva cordialità,

Mario Notari  
*Presidente del Comitato Remunerazioni*

## Premessa

Il presente documento è redatto da Banca Mediolanum S.p.A. (di seguito anche “Capogruppo”) ai sensi degli art. 114-*bis* e 123-*ter* del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e dell’art. 84-*quater*<sup>1</sup> del Regolamento Emittenti ed in conformità al provvedimento della Banca d’Italia “Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021”<sup>2</sup> (di seguito le “Disposizioni” o le “Disposizioni di Vigilanza”) e ha valenza per l’intero Gruppo bancario<sup>3</sup> (di seguito “Gruppo”).

Le previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche distinguono gli istituti italiani, per gli aspetti inerenti alle politiche di remunerazione, in due categorie, quali:

- banche di minori dimensioni o complessità operativa (le banche con un attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro);
- banche diverse da quelle minori, determinate in modo residuale rispetto alle banche minori.

Ai sensi della suddetta normativa, il Gruppo bancario Mediolanum per il totale degli attivi alla chiusura dell’esercizio di riferimento, risulta appartenente, alla categoria delle banche diverse da quelle minori<sup>4</sup>.

Le politiche di Gruppo definite da Banca Mediolanum sono trasmesse anche dalle società controllate, che le adottano in base alle caratteristiche proprie di ciascuna e nel rispetto dei limiti a loro applicabili, previsti dalle normative di settore e/o dello stato di appartenenza, tempo per tempo vigenti.

## Finalità e Struttura del Documento

Ai sensi dell’articolo 123-*ter* del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), e successive modifiche<sup>5</sup>, si forniscono di seguito le informazioni per l’Assemblea dei Soci di Banca Mediolanum S.p.A. relativamente alle politiche 2024 e all’attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell’esercizio 2023.

L’informativa è redatta in conformità allo schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob n. 11971<sup>6</sup> e prevede due distinte sezioni, sulle quali l’Assemblea è chiamata ad esprimersi separatamente. La I Sezione è sottoposta al voto vincolante<sup>7</sup> mentre la II Sezione è sottoposta al voto consultivo<sup>8</sup>. Questi contenuti sono integrati dai requisiti indicati dalla Direttiva UE n.575/2013 nell’aggiornamento introdotto dal Regolamento (UE) 876/2019 (CRR II).

---

<sup>1</sup> Come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell’11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (“SRD II”).

<sup>2</sup> In conformità a quanto previsto dalla Circ. 285 di Banca d’Italia, si precisa che le Società di Asset Management del Gruppo Bancario applicano la normativa di settore, come disciplinata – tra l’altro – dalla Direttiva UCITS V, dalle Linee guida ESMA in materia, dal Regolamento Congiunto Banca d’Italia-CONSOB in recepimento della Direttiva UCITS V, dall’Allegato 2 al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma I, lettere b) e c-bis), del TUF, nonché dalle disposizioni normative nazionali.

<sup>3</sup> La presente Relazione, pertanto, non ha ad oggetto le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Conglomerato Finanziario Mediolanum, per le quali resta ferma la normativa di settore di cui al Regolamento Isvap (oggi Ivass) n. 38/2018, che le Compagnie Assicuratrici controllate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi generali definiti dalla Controllante nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

<sup>4</sup> Totale Attivo determinato ai fini prudenziali ai sensi della Circolare Banca d’Italia n.285 del 17 dicembre 2013 (Regolamento UE 575/2013).

<sup>5</sup> D.Lgs. 49/2019 del 10/6/2019.

<sup>6</sup> Come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell’11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (“SRD II”).

<sup>7</sup> Ai sensi del comma 3-*ter* dell’art. 123-*ter* del TUF “*qualora l’assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis* la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall’assemblea [...]. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall’articolo 2364, secondo comma, o dell’assemblea prevista dall’articolo 2364 bis, secondo comma, del codice civile*”.

<sup>8</sup> Ai sensi del comma 6 dell’art. 123-*ter* del TUF “*fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409 terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall’articolo 114 bis, l’assemblea convocata ai sensi dell’articolo 2364, secondo comma, ovvero dell’articolo 2364 bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante. L’esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell’articolo 125 quater, comma 2*”.

- **SEZIONE I - Relazione sulla politica in materia di remunerazione:**

- illustra la politica del Gruppo in materia di remunerazione del personale e in particolare dei componenti degli organi di amministrazione e controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile), dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché del personale più rilevante (di seguito anche "Personale MRTs") identificato ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia;
- illustra le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

- **SEZIONE II - Relazione sui compensi corrisposti:**

- rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;
- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento, evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi, a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Il documento di relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti verrà reso disponibile per almeno dieci anni sul sito internet della Società ([www.bancamediolanum.it](http://www.bancamediolanum.it)) alla sezione: "Corporate Governance", fermo restando il divieto circa l'accessibilità ai dati personali contenuti nella seconda sezione della relazione decorso tale periodo<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Come previsto dall'articolo 9-ter, paragrafo 2, della Direttiva 2007/36/CE.

## I Nostri Principi

La Politica retributiva di Gruppo si basa su principi condivisi a livello globale, che rappresentano la guida al nostro approccio alle tematiche di remunerazione ed incentivazione.

<b>Equità</b>	<i>Le nostre politiche retributive sono eque, trasparenti e neutrali rispetto ad ogni persona. Guardiamo alla diversità come ad un valore imprescindibile e all'inclusione come ad uno degli elementi chiave per permettere alle nostre persone di esprimere il proprio potenziale e la propria unicità.</i>
<b>Merito</b>	<i>Le nostre politiche premiano il merito, sia in termini di risultati riferiti alla strategia di business ed ai relativi obiettivi, che in termini più ampi di condotta, in linea con il nostro modo di agire caratterizzato da eticità e trasparenza, consci dell'impatto dei nostri comportamenti.</i>
<b>Competitività</b>	<i>Monitoriamo costantemente i trend di mercato per definire soluzioni retributive equilibrate e bilanciate, in grado di attrarre, motivare e trattenere; a sostegno delle priorità di business e della strategia di gestione del capitale umano.</i>
<b>Sostenibilità e Responsabilità</b>	<i>Adottiamo politiche retributive che incorporano la nostra attitudine al business sostenibile e riflettono il nostro modo di agire con "responsabilità economica", contribuendo alla creazione di valore d'impresa con responsabilità verso i clienti e le nostre persone, sempre in un'ottica "risk based".</i>
<b>Compliance</b>	<i>La normativa e le linee guida emesse a livello nazionale ed internazionale dalle Autorità sono la base per la costruzione delle nostre politiche retributive. Elaboriamo le nostre politiche nell'ambito di una governance solida, che prevede un coinvolgimento costante del Comitato Remunerazioni e delle Funzioni di Controllo. Promuoviamo un costante dialogo con tutti i nostri stakeholder, Investitori e Proxy advisor per recepirne al meglio le raccomandazioni ed indicazioni.</i>



## Executive Summary

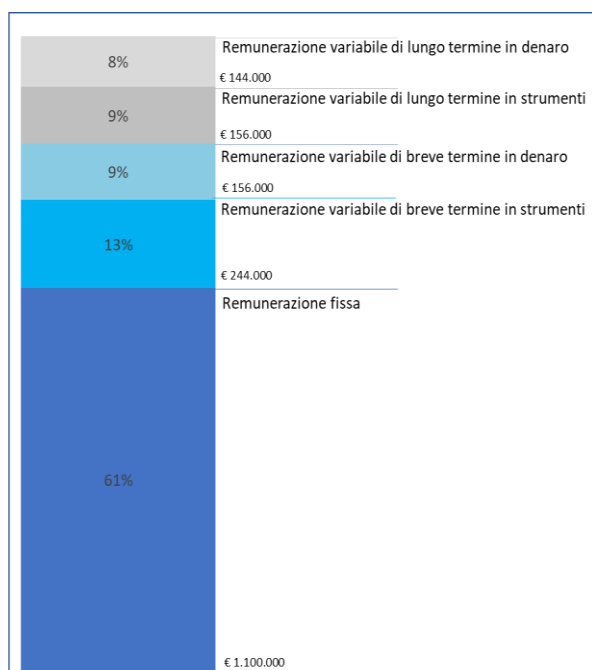
La Politica retributiva 2024 si pone in sostanziale continuità strutturale con gli esercizi precedenti. Di seguito si riporta una sintesi dei principali elementi riportati nel documento

ELEMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTI
<b>Governance</b>	Vengono descritti i ruoli e le responsabilità di Organi e Funzioni aziendali nell'ambito dei processi di remunerazione ed incentivazione.	<b>I Sezione</b> § 1
<b>Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione</b>	Vengono evidenziate le interconnessioni tra il nostro approccio retributivo e la matrice di materialità ESG. La sezione raccoglie i principi e le misure adottati per assicurare la neutralità della politica di remunerazione.	<b>I Sezione</b> § 3.1
<b>Remunerazione fissa per il Personale Dipendente/ Emolumenti per gli Amministratori</b>	La remunerazione fissa ha la finalità di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• retribuire l'esperienza e la competenza nel ruolo;</li> <li>• garantire competitività del pacchetto retributivo;</li> <li>• consentire un'adeguata retribuzione anche in assenza di componenti variabili.</li> </ul> <p>La remunerazione fissa è adeguata al ruolo e strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.</p>	<b>I Sezione</b> § 4.1
<b>Remunerazione Ricorrente per la Rete di vendita</b>	Come previsto dalla normativa viene identificata una componente "ricorrente" nella remunerazione della Rete di Vendita, che rappresenta la parte più stabile della remunerazione del Consulente Finanziario, che sottostà a contratto non subordinato di agenzia.	<b>I Sezione</b> § 5
<b>Incentivazione di breve termine per il Personale Dipendente e Remunerazione non ricorrente per la Rete di vendita</b>	Il sistema di incentivazione di breve termine ha la finalità di remunerare la performance annuale dei beneficiari, creando un link tra remunerazione e performance annuale individuale e aziendale. <p>È prevista una correlazione con l'Utile Netto Consolidato e un gate di accesso basato su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione di valore corretta per il rischio;</li> <li>• Patrimonializzazione;</li> <li>• Liquidità;</li> <li>• Capitale.</li> </ul> <p>La performance individuale è valutata sulla base di obiettivi di carattere finanziario e non finanziario.</p> <p>La remunerazione variabile per il Personale Rilevante è composta per almeno il 50% in strumenti ed è differita almeno per il 40%.</p> <p>È previsto per il Personale Rilevante il pagamento differito in <b>4-5 anni</b> della remunerazione variabile di importo superiore a <b>50.000€</b> o ad <b>1/3</b> della remunerazione totale annua.</p>	<b>I Sezione</b> §4.6.1-5.1.1  <b>II Sezione</b> §5 (esecuzione Piani 2023)
<b>Incentivazione di lungo termine 2023-2025</b>	Per il triennio di performance 2023- 2025, in linea con il piano pluriennale di Gruppo viene adottato un piano LTI rivolto ad un numero ristretto di Top manager particolarmente critici per lo sviluppo del business (c.d. "top key people") <p>Il Piano prevede, oltre al gate di accesso in linea con quanto previsto per la remunerazione variabile di breve termine, obiettivi di performance che riflettono le priorità strategiche in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capitalizzazione e creazione di valore</li> <li>- Sostenibilità aziendale</li> <li>- ESG &amp; Climate/Environmental governance</li> </ul> <p>L'incentivo è composto da cash e strumenti equity ed è corrisposto, per il 60% dell'importo complessivo, in un arco temporale di 6 anni.</p>	<b>I Sezione</b> § 4.6.2.

ELEMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTI
Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del rapporto di agenzia	Vengono definiti - in linea con le previsioni normative - i limiti massimi e le logiche di determinazione degli importi di <i>Severance</i> e altri eventuali importi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto.	I Sezione § 4.6.4 – 5.2
Altre forme retributive	Sono descritti gli ulteriori eventuali elementi della remunerazione, non specificatamente disciplinati nelle politiche di remunerazione e non abituali/ricorrenti, che possono essere – in linea con la normativa - adottati in situazioni particolari per esigenze definite, ed attentamente valutati.	I Sezione § 4.6.6- 5.4
Malus e Clawback	Vengono definiti appropriati meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile quali <i>Malus</i> e <i>Claw-back</i> , operanti sia in corso di pagamento, sia ad avvenuto pagamento della remunerazione variabile.	I Sezione § 8

### *Dati retributivi dell'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.*

Di seguito viene rappresentato il **pacchetto retributivo massimo (target)** attualmente in vigore - con valori annualizzati ed arrotondati - dell'Amministratore Delegato.



Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato per l'anno 2024 **potrà essere oggetto di revisione** da parte del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 18 aprile, sia per la componente fissa, che per la componente variabile di breve termine, stanti:

- la crescente complessità della Banca e del Gruppo, derivante anche dalla qualificazione di Banca Mediolanum come banca "*Significant*", sottoposta a vigilanza da parte della Banca Centrale Europea;
- il posizionamento rispetto al mercato, complessivamente al di sotto del I quartile.

Gli elementi della remunerazione oggetto di assegnazione per l'anno di performance 2023, anche in ragione dei livelli di performance effettivamente conseguiti come accertati nell'ambito della governance definita, sono riportati in Sezione II.

# SEZIONE I

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione

## 1. Governance

Di seguito si riportano in dettaglio gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e nell'approvazione delle politiche di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione delle politiche stesse.

Si precisa che le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e delle società controllate collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti, al fine di assicurare l'adeguatezza alla normativa e il corretto funzionamento delle politiche di remunerazione.

### 1.1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea di Banca Mediolanum S.p.A. in applicazione della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e di poter monitorare i costi complessivi, i benefici e i rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto, in conformità con quanto disciplinato all'interno dello statuto:

- delibera in senso favorevole o contrario sulle politiche retributive delineate nella sezione I a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, predisposte dal Consiglio di Amministrazione<sup>10</sup>. La deliberazione è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- si esprime con voto consultivo sulla relazione relativa ai compensi corrisposti delineati nella sezione II;
- può elevare il limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale del proprio personale e consentire alle altre banche del Gruppo di elevare detto limite per il personale che vi opera, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla disciplina normativa primaria e secondaria *pro tempore* vigente<sup>11</sup>;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso, in conformità con la normativa anche regolamentare, tempo per tempo vigente;
- riceve informazioni sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend di settore;
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione delle Politiche retributive con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione di dette politiche con particolare riguardo alle componenti variabili e di valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

### 1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione – nella sua funzione di supervisione strategica – elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, con il supporto del Comitato Remunerazioni, le Politiche retributive del Gruppo ed è responsabile della corretta attuazione delle stesse.

Assicura che le Politiche retributive, inclusi gli eventuali piani basati su strumenti finanziari, siano adeguatamente documentate e:

- trasmesse all'Assemblea per approvazione;
- accessibili all'interno della struttura aziendale, anche con riferimento alle conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Delibera, sentito il Collegio Sindacale, in merito alla ripartizione o determinazione dei compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, a seconda che l'Assemblea abbia compreso o meno detti

---

<sup>10</sup> Si intendono qui ricomprese le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito in conformità al Provvedimento di Banca d'Italia n.81/2019 (di cui al successivo paragrafo 7), adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica responsabile anche della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse, previo parere del comitato remunerazioni, e del contributo della funzione risorse umane e delle funzioni aziendali di controllo. L'approvazione delle politiche da parte dell'Assemblea è almeno annuale.

<sup>11</sup> Cfr. art. 10 dello Statuto.

compensi nell'importo complessivo per la remunerazione degli Amministratori<sup>12</sup>.

Si precisa che, gli Amministratori esecutivi non hanno poteri di proposta né partecipano alle delibere relative alle decisioni sulla propria remunerazione, verso cui potrebbe sussistere un conflitto di interessi.

Avvalendosi del Comitato Remunerazioni, nonché delle funzioni aziendali competenti:

- approva il processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti";
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- definisce, approvando le Politiche retributive di Gruppo<sup>13</sup>, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale identificato come più rilevante, anche tenuto conto dei poteri di proposta attribuiti all'Amministratore Delegato, nonché dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, in particolare dei seguenti soggetti:
  - amministratori con incarichi esecutivi;
  - direttori generali;
  - responsabili della prima linea organizzativa;
  - coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
  - responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit);
- assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare, Risorse Umane, Amministrazione Contabilità e Bilancio, Carriera Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale, Pianificazione Controllo e Investor Relations, Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit) risultino coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione, con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*;
- con particolare riferimento alle funzioni aziendali con compiti di controllo, per le sue valutazioni non legate a parametri economici, si avvale altresì del parere del Collegio Sindacale in merito alla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;
- qualora l'Assemblea non abbia già provveduto, stabilisce il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche e dell'Amministratore Delegato;
- con riferimento alle Società bancarie estere del Gruppo, riceve dal Comitato remunerazioni proposte riguardo ai compensi e ai sistemi di remunerazione e incentivazione in favore dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici, monitorandone l'applicazione;
- provvede all'attuazione e all'aggiornamento dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione dell'ammontare di strumenti finanziari spettante a ciascuno di essi, l'identificazione degli indicatori di performance di Gruppo, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari, inclusi i relativi regolamenti attuativi;
- assicura l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvalendosi dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della remunerazione variabile legata a parametri economici nonché al funzionamento dei meccanismi di correzione

---

<sup>12</sup> Cfr. art. 24 dello Statuto.

<sup>13</sup> Si intendono qui ricomprese le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito in conformità al Provvedimento di Banca d'Italia n.81/2019 (di cui al successivo paragrafo 6), adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica responsabile anche della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse. Ai fini dell'adozione delle politiche di remunerazione, l'organo si avvale del contributo del comitato remunerazioni, della funzione risorse umane e delle funzioni aziendali di controllo. La revisione delle presenti politiche è almeno annuale ed è previsto un coinvolgimento della funzione di conformità o dell'internal audit al fine di presidiare su eventuali lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione.

per il rischio e differimento adottati, con particolare riferimento, al “personale più rilevante”;

- verifica la coerenza delle Politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della Società e del Gruppo nel suo complesso, assicurando che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l’adozione di comportamenti ad essi conformi;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica del processo d’identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l’elenco di ruoli aziendali conseguentemente considerati “più rilevanti” e delle politiche di remunerazione e d’incentivazione predisposte da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea nonché dei conseguenti regolamenti attuativi;
- approva l’informativa “relazione sui compensi corrisposti” predisposta per l’Assemblea, relativa all’attuazione delle Politiche retributive a favore di tutti i ruoli aziendali;
- nell’ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

### **1.3. Comitato Remunerazioni**

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, assicurando che i criteri sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano coerenti con la gestione dei profili di rischio, di capitale e di liquidità.

Il Comitato Remunerazioni dispone di poteri propositivi, consultivi e istruttori, che si esplicano nella formulazione di proposte, raccomandazioni e pareri con l’obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le proprie decisioni con maggiore cognizione di causa.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e dal quadro normativo di riferimento, il Comitato Remunerazioni si compone di tre Consiglieri, tutti non esecutivi e la maggioranza dei quali (tra cui il soggetto eletto alla carica di Presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza. Inoltre, almeno un membro possiede un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. In data 15/04/2021 sono stati nominati i membri dell’attuale Comitato Remunerazioni.

Inoltre, per l’adempimento dei propri compiti, il Comitato dispone di un proprio budget preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi di consulenti interni ed esterni. In ogni caso, il Comitato Remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, nonché dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l’indipendenza operativa.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla indicazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte, e monitora l’applicazione delle decisioni adottate, in merito ai compensi, e più in generale per il sistema di remunerazione e incentivazione, dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione delle Società bancarie estere del Gruppo, anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici;
- con riferimento ai punti precedenti, fornisce indicazioni di natura consultiva su:
  - il processo adottato per l’elaborazione e il controllo delle politiche di remunerazione;
  - l’attività di identificazione del personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza complessiva, l'adeguatezza e la concreta applicazione delle politiche retributive di Gruppo approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo del Gruppo; al riguardo:
  - formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
  - monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi del Presidente, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e, più generale del "personale più rilevante"; a tal fine, riceve apposita informativa dalle funzioni di controllo;
  - in relazione al punto precedente, vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- relaziona in merito all'attività svolta, predispone comunicazioni e formula proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, delle seguenti funzioni aziendali competenti: Risorse Umane, Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale, Pianificazione, Controllo e Investor Relations, Funzione Compliance, Funzione Risk Management e Internal Audit;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci.

Con riferimento a Mediolanum Gestione Fondi SGR p.a., il Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum S.p.A. svolge funzioni riguardanti le politiche di remunerazione e i sistemi di incentivazione della controllata e in particolare:

- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà ad eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- verifica l'allineamento del sistema di remunerazione ed incentivazione alla strategia, ai rischi e agli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti;
- assicura il coinvolgimento dei relativi organi di governo/funzioni aziendali, in coerenza con quanto stabilito dalla normativa di settore tempo per tempo vigente.

#### **1.4. Comitato Rischi**

Il Comitato Rischi assiste il Consiglio di Amministrazione nella verifica della corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi e del RAF. In particolare, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF ed esprime pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali; in tale ambito collabora con il Comitato Remunerazioni.

#### **1.5. Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti<sup>14</sup>:

---

<sup>14</sup> Cfr. art. 24 dello Statuto.



- dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e d'incentivazione sulla base delle politiche retributive approvate dal Consiglio di Amministrazione (e dall'Assemblea) e comunica le politiche stesse agli Organi Amministrativi delle Società del Gruppo;
- ha poteri di proposta in merito alle Politiche retributive di Gruppo;
- nell'ambito della predisposizione del progetto di bilancio riceve dalla funzione Risorse Umane e dalle strutture affidate alla sovrintendenza anche del Chief Financial Officer (in particolare Amministrazione, Contabilità e Bilancio e Pianificazione, Controllo e Investor Relations) apposita informativa inerente:
  - lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione (compresa l'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari) in favore dei diversi ruoli aziendali, inclusa la Rete di vendita, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle predette politiche;
  - i risultati delle indagini sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'Azienda rispetto al mercato di riferimento;
  - i controlli effettuati sull'attuazione delle politiche retributive;
  - le eventuali proposte di modifica delle politiche stesse.

Con riferimento all'ultimo punto, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Remunerazioni un'apposita informativa riassuntiva.

L'Amministratore Delegato dispone altresì poteri di proposta in merito a:

- i soggetti aziendali da fare rientrare all'interno del "personale più rilevante";
- i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante" ad esclusione del personale appartenente a funzioni aziendali con compiti di controllo nonché, più in generale, di soggetti aziendali con compiti in potenziale conflitto di interesse con i poteri dell'Amministratore Delegato.

Si precisa che, l'Amministratore Delegato non ha poteri di proposta, né partecipa alle delibere relative alle decisioni sulla propria remunerazione, verso cui potrebbe sussistere un conflitto di interessi.

## 1.6. Risorse Umane

Con riferimento in particolare agli Amministratori e al Personale dipendente, la Direzione Risorse Umane partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione in supporto degli organi e delle funzioni aziendali competenti.

La Direzione Risorse Umane collabora con gli Organi e le funzioni aziendali competenti nella definizione delle Politiche retributive, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli accordi integrativi interni in essere, negoziati con le Organizzazioni Sindacali.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti:

- sottopone ai competenti Organi la struttura della remunerazione variabile, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante";
- effettua analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica, per gli ambiti di competenza e coerentemente alla governance stabilita, l'applicazione delle Politiche retributive in linea con i principi e le regole definiti tempo per tempo, anche - quando previsto - in coordinamento con le funzioni competenti (ivi incluse la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management) ai fini dell'adempimento dei controlli previsti dalla normativa interna e esterna;
- fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- sottopone ai competenti Organi modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;



- propone le regole sottostanti all'organizzazione e al funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" con riferimento al Personale dipendente e agli Amministratori; al riguardo valuta la rilevanza del Personale MRTs, anche in accordo con la funzione Amministrazione Rete di Vendita e sottopone al Comitato remunerazioni l'elenco dei ruoli identificati come "personale più rilevante".

### 1.7. Amministrazione Rete di Vendita

Il Settore Amministrazione Rete di Vendita collabora con gli Organi e le funzioni aziendali competenti nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione della rete di vendita provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti (e in particolare con la funzione *Compliance* per quanto riguarda gli aspetti normativi):

- cura l'implementazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e all'applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche di remunerazione e incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.

### 1.8. Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale

La Divisione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale cura la definizione delle politiche di sviluppo e gestione della carriera della Rete di Vendita e del relativo modello di remunerazione rispetto al mercato di riferimento, nel rispetto della disciplina regolamentare e normativa. In tale ambito cura lo sviluppo di un sistema di misurazione della performance del Family Banker sulla base di parametri quantitativi e qualitativi.

A tal fine, la Divisione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale:

- sottopone ai competenti Organi, in accordo con il Settore Amministrazione Rete di Vendita, la struttura della componente non ricorrente, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante"; al riguardo:
  - individua gli indicatori di *performance* e i meccanismi di correzione per il rischio sia ex ante sia ex post rispetto ai quali parametrare ed eventualmente rettificare a consuntivo, la componente non ricorrente;
  - individua le soluzioni di bilanciamento tra i compensi basati su strumenti finanziari (o strumenti equivalenti) e i compensi riconosciuti in denaro;
  - anche tenuto conto dei punti precedenti, individua i sistemi di pagamento differito applicabili;
- definisce, in accordo con il Chief Financial Officer, il modello di remunerazione e di carriera della Rete di Vendita;
- sottopone ai competenti Organi le modifiche delle politiche a seguito di eventuali variazioni organizzative del Personale della Rete di Vendita e/o del contesto normativo di riferimento;
- verifica per gli ambiti di competenza e coerentemente alla governance stabilita, l'applicazione delle Politiche retributive in linea con i principi e le regole definiti tempo per tempo, anche - quando previsto - in coordinamento con le funzioni competenti (ivi incluse la Funzione *Compliance* e la Funzione *Risk Management*) ai fini dell'adempimento dei controlli previsti dalla normativa interna e esterna;
- propone le regole sottostanti all'organizzazione e al funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" per le strutture della rete di vendita; al riguardo valuta la rilevanza del Personale MRT anche in accordo con la funzione Risorse Umane e sottopone alla valutazione del Comitato Remunerazioni:
  - la metodologia di valutazione utilizzata (categorie e ruoli ricompresi nell'analisi, ambiti di rilevanza, criteri di rilevazione, scale di valutazione e logiche di valutazione complessiva);

- l'elenco per l'identificazione del "personale più rilevante" sulla base dei risultati della valutazione di rilevanza su di essi condotta;
- definisce il modello di valutazione della Rete di Vendita curando l'adozione / manutenzione di uno o più rating commerciali, indicatori sintetici di monitoraggio della qualità dei processi e delle attività dei Family Banker, coordinandosi con le altre funzioni aziendali e in particolare con la Funzione Compliance e il Settore Amministrazione Rete di Vendita;
- definisce il modello di rewarding e le gerarchie alla base del sistema di incentivazione della Rete di Vendita;
- è il referente interno alla Direzione Rete Commerciale nell'ambito di progetti inter-funzionali aventi impatto sul sistema di remunerazione della Rete di Vendita.

### 1.9. Pianificazione, Controllo e Investor Relations

La Divisione in oggetto contribuisce alla definizione delle Politiche retributive provvedendo, su richiesta degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, a fornire dati e informazioni utili per la determinazione degli obiettivi da assegnare alle figure aziendali per le quali è prevista una parte di remunerazione variabile legata ai risultati attesi, nonché per la verifica dei risultati dagli stessi conseguiti.

### 1.10. Risk Management

La Funzione in oggetto contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo a formulare pareri in merito all'adozione di adeguati indicatori di misurazione della *performance* in grado di riflettere la profittabilità nel tempo della Società e di tener conto dei rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Inoltre, partecipa, ove necessario, all'attività di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti e, se del caso, redige ed invia all'Autorità competente la richiesta di esclusione

Al riguardo, il Responsabile della funzione Risk Management partecipa, su invito, alle riunioni del Comitato Remunerazioni per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni<sup>15</sup>.

### 1.11. Compliance

La Funzione in oggetto valuta l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa tempo per tempo vigente delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Partecipa alla definizione dei sistemi d'incentivazione, sui temi di propria competenza, a supporto delle altre funzioni coinvolte.

In particolare, essa svolge le seguenti attività di controllo *ex ante*:

- verifica la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo interno ed esterno;
- verifica che i contenuti dell'informativa all'Assemblea e al pubblico rispettino i requisiti normativi di Vigilanza;
- verifica la corretta definizione normativa dei criteri di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti.

Verifica *ex post*, l'applicazione delle politiche retributive in conformità alla disciplina, anche effettuando verifiche a campione in merito alla corretta attuazione dei relativi principi.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Comitato remunerazioni, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive.

---

<sup>15</sup> Le valutazioni della Funzione Risk Management sono portate all'attenzione del Comitato Rischi

## 1.12. Internal Audit

La Funzione Internal Audit verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. In particolare, essa verifica, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa tempo per tempo vigente, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- attuazione del processo di identificazione e aggiornamento dell'elenco del "personale più rilevante";
- rispetto dell'iter autorizzativo previsto per l'approvazione delle politiche retributive;
- rispetto delle regole e procedure previste dalle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea con particolare attenzione al "personale più rilevante".

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti per l'esecuzione delle eventuali azioni di miglioramento, che ne valutano la rilevanza ai fini di un'adeguata informativa da trasmettere alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

## 1.13. Società di revisione legale dei conti

In conformità al quadro di riferimento per le società quotate, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della relazione sui compensi corrisposti. Il compito attribuito a tale soggetto è di mera verifica della pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme analogamente a quanto previsto per la revisione sull'avvenuta predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario ai sensi del d.lgs. 254/2016.

## 2 Identificazione del Personale più rilevante

La Società, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce il processo di valutazione volto a identificare il "Personale più rilevante" (anche MRTs), ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

Per identificare il personale più rilevante il Gruppo Bancario Mediolanum applica il Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923.

Il processo stabilisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

La società capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. applica il Regolamento citato considerando tutte le società del gruppo, siano esse destinatarie o meno della disciplina su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, nonché il coordinamento tra le disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza.

In attuazione della Direttiva (UE) 878/2019 (CRDV), il processo di identificazione viene svolto da tutte le banche appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum su base individuale almeno annualmente.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

### 2.1 Ricognizione e analisi del personale

Per Personale si intendono i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo Bancario.

La Capogruppo si avvale delle strutture aziendali competenti, Gestione Career Compensation & Uffici Rete, Amministrazione Rete di Vendita, e Risorse Umane per la raccolta delle informazioni necessarie al processo.

Le società del Gruppo contribuiscono attivamente, fornendo i dati e le informazioni utili al processo di identificazione, sulla base di quanto richiesto dalla Capogruppo. La funzione di Risk Management partecipa al processo fornendo indicazioni riguardo alla identificazione e valorizzazione degli indicatori di rischio previsto dal Regolamento Delegato (UE) 923/2021 (ad esempio per la identificazione delle c.d. Material Business Unit da intendersi come unità aziendale o società controllata) al fine di considerare l'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

In collaborazione con le Funzioni preposte - laddove ove necessario - vengono raccolte e analizzate le informazioni organizzative e dimensionali quali: assetto organizzativo, poteri delegati formalizzati, etc.

AMBITO DI RILEVANZA	FONTI INFORMATIVE
Poteri delegati	Poteri delegati Schede Societarie Progetto di Governo Societario
Responsabilità ed incarichi	Ordinamento dei Servizi Funzionigramma Regolamento dei Comitati RSO delle singole Società
Material Business Unit	Requisiti patrimoniali di vigilanza consolidati
Caratteristiche della remunerazione	Politiche, regolamentazione e dati in materia di remunerazione e incentivazione

Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo viene adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalla valutazione dei criteri previsti dal Regolamento Delegato (UE) 923/2021 e dalle Disposizioni di Vigilanza, con riferimento sia ai criteri qualitativi sia ai criteri quantitativi<sup>16</sup>.

Oltre ai criteri previsti dalla normativa, viene utilizzato un criterio qualitativo aggiuntivo ai fini dell'identificazione del personale rilevante nell'ambito della Rete Commerciale, corrispondente al "rischio di business", rappresentato dal rischio di perdita per la Rete di clienti e masse consistenti gestite dal Consulente Finanziario.

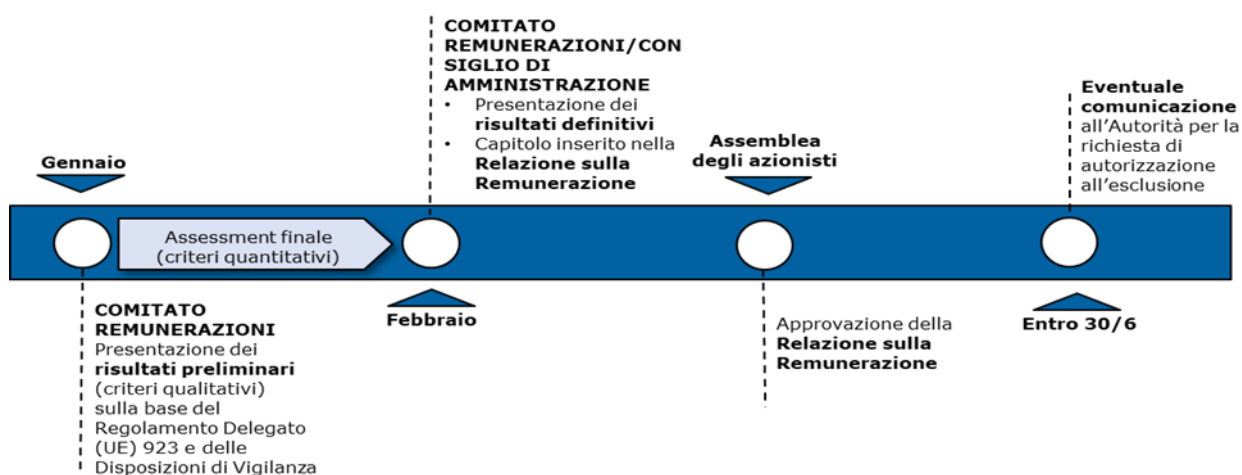
Ai fini dell'analisi riferita ai criteri quantitativi, in conformità di quanto disposto dall'art 7, punto 4 del Regolamento Delegato sopra richiamato, il Gruppo Bancario prende in considerazione la remunerazione complessiva maturata nell'esercizio precedente a quello di riferimento.

In particolare, si segnala che per il personale dipendente – in ottica maggiormente prudenziale – viene considerato il target massimo erogabile di remunerazione variabile.

Il processo di ricognizione del personale più rilevante di Gruppo si articola nell'ambito di una governance solida che coinvolge il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione, oltreché le competenti funzioni aziendali, come sopra richiamate.

L'analisi è complessivamente condotta almeno annualmente e la ricognizione avviene secondo la tempistica e i passaggi qui descritti.

<sup>16</sup> Con riferimento alla determinazione dei ricavi totali per l'identificazione del Personale più rilevante secondo il criterio quantitativo, qualora essi comprendano premi in azioni derivanti dal raggiungimento di obiettivi declinati in appositi documenti interni, e tali azioni non siano ancora rese disponibili nel dossier titoli, esse saranno valorizzate al prezzo di chiusura dell'ultimo giorno di borsa dell'anno di competenza del premio.



## 2.2 Esiti e Relativa Formalizzazione

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono sottoposti dalle strutture aziendali competenti al Comitato Remunerazioni, che si esprime sui ruoli identificati con riferimento a ciascuno dei criteri considerati in base al Regolamento Delegato.

In particolare, al Comitato Remunerazioni è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità, e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Gli esiti evidenziano inoltre:

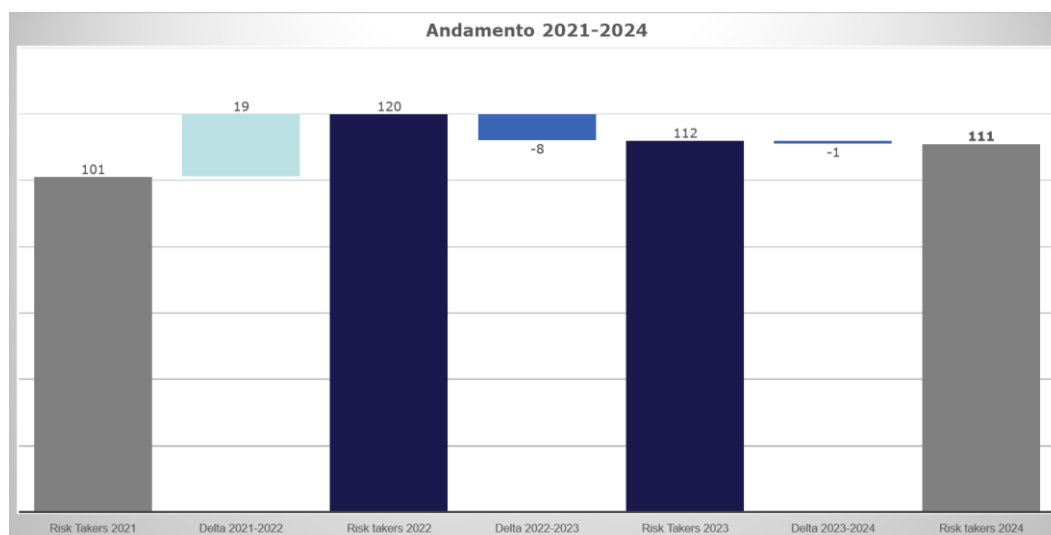
- il numero del personale identificato come più rilevante,
- il numero di soggetti identificati per la prima volta,
- Il confronto con gli esiti del processo riferito all'anno precedente.

Gli esiti del processo e le relative considerazioni formulate dal Comitato Remunerazioni sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e i relativi esiti, costituiscono parte integrante della Politica di Remunerazione e come tali sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Con riferimento al processo di identificazione per l'anno in corso, sono stati qualificati come personale più rilevante 111 soggetti, dei quali 56 tra gli amministratori e i dipendenti del Gruppo e 55 tra i collaboratori appartenenti alla rete di vendita. Rispetto al 2023 il numero diminuisce di una unità.

Nel grafico sottostante è rappresentato il trend del Personale Rilevante negli ultimi 4 anni.



## 2.3 Esclusioni

Nel processo di individuazione del personale più rilevante, viene posta particolare attenzione ai ruoli e ai soggetti identificati in base ai criteri quantitativi e in particolare a quanto previsto dall'articolo 6 paragrafo 2 e 3 del Regolamento Delegato (UE) 923/2021.

Qualora in considerazione della remunerazione totale conseguita, definita secondo quanto sopra descritto, siano identificati quale personale più rilevante soggetti la cui attività non presenta impatti significativi in termini di criteri qualitativi, questi sono sottoposti ad ulteriore accurata analisi per valutarne l'effettivo potere di assumere rischi significativi per il Gruppo e quindi l'eventuale esclusione.

Tale analisi è condotta dalle strutture aziendali competenti (Risorse Umane, Organizzazione, Gestione Career, Compensation & Uffici Rete e Amministrazione, Contabilità e Bilancio) sulla base delle valutazioni e considerazioni fornite dalle funzioni di controllo di Gruppo, Compliance e Risk Management in particolare, anche in riferimento al grado di superamento delle differenti soglie di retribuzione definite dalla normativa.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene sottoposta dalle funzioni competenti al parere del Comitato Remunerazioni ed in seguito portata dallo stesso all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

A valle dell'analisi effettuata per l'anno 2023, non risultano tra il personale dipendente e tra i Collaboratori soggetti esclusi dal novero del personale rilevante che superino le soglie quantitative stabilite dalla normativa, tali per cui si renda necessaria la richiesta di autorizzazione all'Autorità competente.

Nell'ambito della ricognizione interna, viene documentata e opportunamente motivata la non inclusione nel novero del personale rilevante di soggetti con remunerazione totale pari o superiore congiuntamente a 500.000 € ed alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza (e comunque con remunerazione inferiore a 750.000 €), che non abbiano impatti significativi sul profilo di rischio.

A tal proposito, si evidenzia che sono stati individuati 89 soggetti tra Personale dipendente e Family Bankers, per i quali, effettuate le opportune analisi riguardo al ruolo ricoperto ed alla sostanziale evidenza dell'assenza di un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, viene stabilita la non inclusione nel personale rilevante.

## 3 Ragioni e finalità perseguite con le politiche retributive

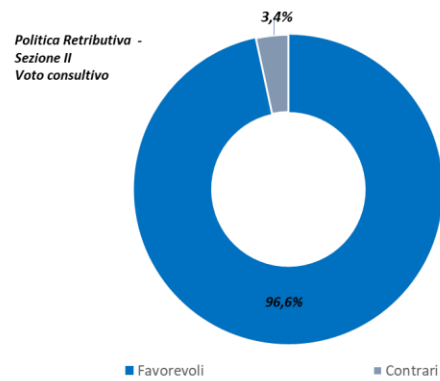
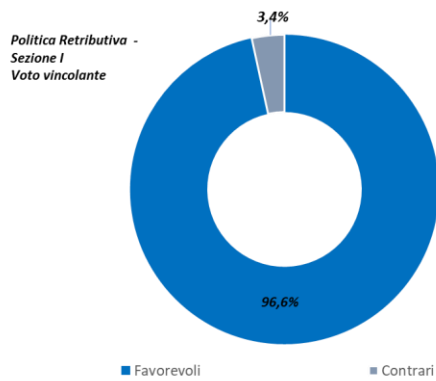
Le politiche retributive di Gruppo perseguono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

Le politiche si sviluppano all'interno dei vincoli posti dalle disposizioni di legge, dai regolamenti e dall'auto-disciplina, garantendo la costruzione di un impianto formale in linea con le aspettative del regolatore, nonché con le indicazioni e raccomandazioni di investitori e proxy advisor.

In tale contesto, l'applicazione delle politiche retributive ha l'obiettivo di assicurare il costante allineamento tra gli interessi degli Azionisti di Banca Mediolanum S.p.A. e del Gruppo con quelli del Management, sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Stakeholder, sia in un'ottica di medio/lungo periodo, sempre attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e nel pieno rispetto dei principi di sostenibilità, oltre che nel perseguimento delle strategie di lungo termine.

È inoltre valorizzato e rafforzato dalla Banca il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione, assumendo rilevanza l'analisi dei risultati assembleari ai fini delle modifiche e delle novità introdotte alla presente politica, mostrando come si sia tenuto conto dei razionali sottostanti alle diverse votazioni ottenute nel corso della stagione assembleare 2023.

A questo proposito, si riportano gli esiti del voto assembleare riscontrati per le Politiche 2023.



### 3.1 Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione

*“Poniamo, nelle nostre scelte e strategie, l’attenzione verso le persone e il pianeta, consapevoli che tutto è interconnesso”.*

I temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, così come in generale della gestione dei rischi, sono parte integrante dei processi di remunerazione. In tale contesto viene costantemente promosso un approccio sistemico, inclusivo e trasparente che sia in grado di garantire anche il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun individuo.

In particolare, i criteri di remunerazione e d’incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle performance, e in linea con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo, rappresentano lo strumento in grado di maggiormente stimolare l’impegno di tutti i soggetti, e conseguentemente rispondere al meglio agli interessi del Gruppo, coniugando crescita economica e successo sostenibile.

La politica retributiva, anche con riferimento ai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, è quindi espressione della strategia aziendale e con essa delle priorità strategiche ESG riportate nella matrice di materialità, definita dal Consiglio di Amministrazione e riportata nella Dichiarazione Non Finanziaria.

Inoltre, tutti i sistemi di incentivazione definiti dalla politica retributiva di Gruppo prevedono una adeguata correzione per il rischio, dei gate di accesso legati alla creazione di valore, patrimonializzazione, liquidità e capitale, meccanismi di pagamento dilazionati nel tempo con una consistente componente azionaria per garantire una sostenibilità della performance anche nel lungo periodo, in aderenza ai requisiti normativi, nonché meccanismi di malus e clawback.

#### 3.1.1 La sostenibilità ESG nei sistemi di incentivazione

Nel contesto sopra descritto e nell’ambito della Governance stabilita, specifici KPI legati a fattori ESG vengono inseriti nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine.

Una particolare attenzione viene posta agli indicatori con impatti Climate/Environmental e Social, come di seguito descritto.

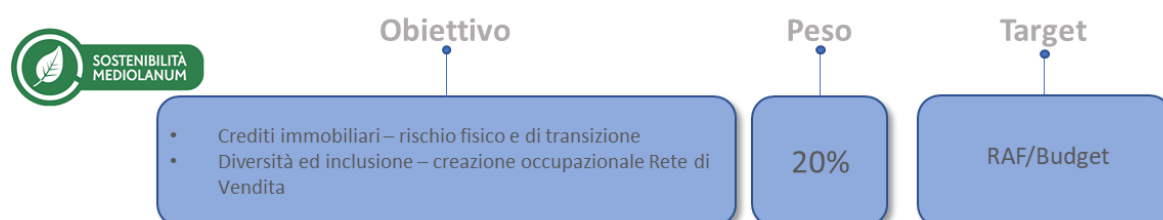
#### ESG e sistemi di incentivazione di breve termine

Nell’ambito dei processi interni di goal setting per i beneficiari di sistemi di incentivazione di breve termine basati su schede MBO individuali - ad ogni livello organizzativo - vengono diffuse internamente specifiche linee guida manageriali, che prescrivono l’identificazione di obiettivi individuali legati a fattori ESG connessi



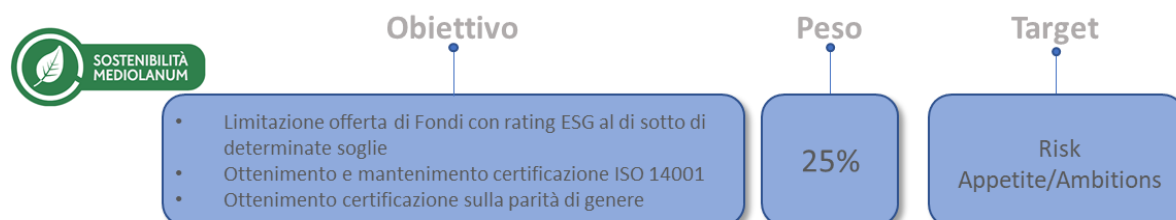
alle responsabilità e alle leve decisionali del singolo.

Per quanto riguarda l'incentivazione di breve termine 2024 dell'Amministratore Delegato – in piena continuità con gli esercizi precedenti e come più diffusamente descritto nel prosieguo del documento – sono stati inseriti indicatori ESG nella scorecard individuale, riferiti al rischio fisico e di transizione relativo ai crediti immobiliari monitorato a livello di Risk Appetite Framework e all'inserimento di giovani risorse nella Rete di Vendita, anche con focus sul genere femminile. Il peso complessivo di tali indicatori è pari al 20% del bonus individuale massimo, come qui rappresentato sinteticamente e maggiormente declinato di seguito, nel documento:



### ESG e sistemi di incentivazione di lungo termine

In continuità con il precedente Piano 2020-2022, la sostenibilità ESG è parte integrante e fondamentale anche del sistema di incentivazione a lungo termine 2023-2025. Tra i parametri di performance del Piano, dedicato alle figure Apicali ed ai Top Key People, è stato infatti inserito un indicatore - con peso del 25% sul totale della scheda obiettivi del Piano - che tiene in considerazione le iniziative strategiche di sostenibilità in ottica pluriennale, anche con riferimento ai rischi climatici, come qui rappresentato sinteticamente e maggiormente declinato di seguito nel documento:



Gli ulteriori dettagli relativi al Piano di incentivazione a breve termine per il 2024 e del Piano di incentivazione a lungo termine 2023-2025 sono descritti di seguito nel documento.

### La Rete di Vendita e la sostenibilità della performance

La sostenibilità della performance, in termini di correttezza dei comportamenti e di perseguimento del miglior interesse per il cliente, è un elemento cardine dei sistemi di incentivazione della Rete di Vendita. In particolare – ai fini della determinazione della remunerazione non ricorrente – è previsto un indicatore qualitativo (QPI – *Quality Performance Index*) ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.

#### *3.1.2 Neutralità delle politiche retributive ed analisi del divario retributivo di genere*

La neutralità rispetto al genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e la meritocrazia sono tra i principi guida nel modo di fare business e nella *people culture* del Gruppo.



Pertanto, anche mediante le politiche retributive, si persegue l'obiettivo di contrastare le differenze di genere, minimizzando i divari esistenti da ogni punto di vista, oltre a quello retributivo.

I principi che il Gruppo adotta al fine di assicurare la neutralità delle politiche retributive sono:

- il riconoscimento e la piena valorizzazione del talento e del merito individuale, sia nell'attribuzione delle mansioni, che nei momenti di sviluppo formativo e nel percorso di crescita,
- la tutela della dignità e dell'integrità, così come dell'equilibrio fisico ed emotivo di ogni singola persona.

In tale contesto, nell'ambito del ciclo di governance annuale della Capogruppo, è prevista una valutazione specifica del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione in merito al divario retributivo di genere di Gruppo.

Annualmente la Direzione Risorse Umane, con il supporto di un provider esterno, analizza il divario retributivo di Genere per il Gruppo Bancario.

L'analisi viene condotta tenendo conto – a livello individuale – della remunerazione complessiva, del ruolo, delle responsabilità agite nell'ambito dell'organizzazione, dell'inquadramento, così come di altri elementi oggettivi e soggettivi che possono costituire base di analisi.

Nell'ambito del continuo presidio della tematica effettuato dalla Direzione Risorse Umane con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione, secondo la governance definita, l'analisi del divario retributivo di genere a livello di Gruppo bancario per il 2023 è stata effettuata, con il supporto della società di consulenza Willis Towers Watson, avendo a riferimento i migliori standard e le *best practice* di mercato, e sottoposta agli Organi Sociali sopra richiamati nelle sedute del 28 febbraio e 6 marzo 2024.

Anche in ossequio a quanto stabilito dalla normativa (ivi incluse le linee guida EBA), l'attività di analisi<sup>17</sup> si è svolta per Paese e si articola in tre macro-aree:

- *Average Pay Gap*, che rappresenta il divario tra remunerazione media delle donne e la remunerazione media degli uomini rispetto alla remunerazione media degli uomini;
- *Equity Pay Gap Unadjusted*, volto a misurare il c.d. "pay gap a parità di ruolo o ruolo di pari valore", calcolato confrontando il divario retributivo per posizioni analoghe;
- *Equal Pay Gap Adjusted* che, attraverso un modello di regressione statistica, mira a depurare l'*Average Pay Gap* da fattori non discriminatori (oggettivi).

Per quanto attiene alle risultanze dell'analisi, con particolare riferimento al **perimetro italiano**, viene sostanzialmente confermato il trend rilevato nel lavoro di gennaio 2023 e portato all'attenzione del Comitato e del Consiglio di Amministrazione.

Si evidenzia in particolare:

- una **diminuzione anno su anno del divario retributivo per quanto attiene all'*Average Pay Gap*** sia per base salary che per total compensation;
- un **Equal Pay Gap Unadjusted** che si mantiene **largamente al di sotto della soglia di "rilevanza"** del 5%<sup>18</sup> definita dalla Direttiva Pay Transparency, pur registrando una lieve flessione;
- un **Equal Pay Gap Adjusted** che si mantiene ben **al di sotto della soglia del 3%**.

Con riferimento alle componenti estere del Gruppo, si rileva un'area di potenziale intervento per quanto concerne il perimetro asset management. In tale contesto, in particolare, il divario retributivo attinente all'*Equal Pay Gap Adjusted* riflette la significativa presenza del genere maschile nell'area investment/portfolio management; tale aspetto è ad oggi oggetto di costante monitoraggio nonché target di specifiche iniziative progettuali interne volte a favorire la diversità di genere (ad esempio "Investment Academy").

In generale, proseguono le iniziative già a piano, finalizzate al costante monitoraggio del divario retributivo di genere ed alla continua formazione e promozione di iniziative volte a valorizzare gli elementi di Diversity.

A tale proposito, si ricorda che è in atto il percorso relativo alla certificazione sulla parità di genere, elemento peraltro già tradotto negli obiettivi di performance del Piano LTI 2023-2025.

<sup>17</sup> Analisi effettuata su dati al 31/12/2023 (remunerazione fissa al 31/12/2023 e remunerazione variabile target 2023 ovvero erogata nel 2023 in relazione alla performance 2022).

<sup>18</sup> 5% è il differenziale evidenziato dalla Direttiva Europea sulla Pay Transparency, oltre il quale viene richiesto di fornire i razionali del divario retributivo.

Nell'ottica di presidiare la tematica nel continuo, ed in linea con i requisiti normativi, l'attività verrà effettuata con cadenza annuale e nelle Politiche retributive di Gruppo verranno riportate le principali evidenze emerse.

## 4 Struttura retributiva degli Amministratori, dei Sindaci e del Personale dipendente

La struttura retributiva adottata con riferimento agli Amministratori, i Sindaci e al Personale dipendente prevede una **remunerazione fissa**, definita in misura adeguata al ruolo ricoperto ed all'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione.

Al personale dipendente e all'Amministratore Delegato è attribuita un'eventuale **remunerazione variabile**, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'Azienda e dell'individuo, nel breve e medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito. Sono inoltre qualificate quale remunerazione variabile anche altre eventuali componenti non fisse del pacchetto retributivo, tra cui a titolo esemplificativo: patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso e le *severance*, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

### 4.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza della responsabilità, rispecchiando esperienze e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, anche tenendo conto delle evidenze di mercato.

La remunerazione fissa è inoltre strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

### 4.2 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile mira a riconoscere – mediante specifici piani di incentivazione – i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'azienda e dell'individuo, nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio e della matrice di sostenibilità definiti.

Gli obiettivi generali che si vogliono perseguire in relazione all'implementazione dei piani di incentivazione sono:

- allineare gli obiettivi dei destinatari a quelli aziendali di crescita sostenibile del *business*, nel rispetto del RAF definito;
- assicurare la competitività del pacchetto retributivo, in rapporto al mercato, al fine di trattenere e fidelizzare le risorse incentivate;
- definire un *pay mix* che, per livello complessivo della remunerazione e per composizione, sia allineato con le migliori prassi di mercato, permetta di mantenere alta la motivazione dei destinatari e sia ragionevolmente attrattivo;
- garantire la sostenibilità dei piani mediante l'uso di gate, che permettano il pagamento – successivamente riparametrato sulla performance individuale – solo al verificarsi di determinate condizioni, al fine di creare valore sul lungo termine;
- disporre di un elemento della remunerazione che permetta di correlare una componente di costo alla creazione di valore da parte del Gruppo;
- erogare la remunerazione variabile dei destinatari al raggiungimento:
  - di obiettivi aziendali predefiniti,
  - dei livelli attesi di performance individuale;
- essere "compliant", rispetto alla disciplina regolamentare già citata e agli altri codici etici e di condotta, con particolare riferimento al Personale rilevante.

La Società ha inoltre implementato per i Quadri (i.e. Quadri Direttivi) e Funzionari del Gruppo in Italia dei piani di incentivazione a breve termine definiti in coerenza con i principi e gli indirizzi relativi ai sistemi di remunerazione e incentivazione, stabiliti e formalizzati nelle politiche retributive di Gruppo, che mirano a riconoscere, ai partecipanti al piano, un premio in base alla performance individuale ed al raggiungimento

di determinati risultati del Gruppo Mediolanum. Il piano è annuale e potrà essere riproposto, modificato o anche eventualmente annullato di anno in anno.

Per quanto riguarda l'orizzonte di medio-lungo termine, è stato introdotto nel 2023 un piano con *vesting* triennale 2023-2025 (vedi infra) rivolto ad alcune figure aziendali che ricoprono ruoli critici di elevata responsabilità e impatto sulla crescita del business e il governo del Gruppo ("*top key people*"), tra i quali è ricompreso l'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.

### 4.3 Rapporto tra remunerazione fissa e variabile

L'art. 10 dello Statuto di Banca Mediolanum riconosce all'Assemblea Ordinaria la facoltà di elevare il limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale.

A partire dal 2015 la Società ha stabilito di avvalersi della possibilità di estendere il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino al massimo del 2:1, per alcune specifiche categorie di soggetti qualificati come "personale più rilevante" e in particolare per: i responsabili delle business unit, i direttori generali, i direttori commerciali, gli amministratori esecutivi (i.e. amministratori delegati), i responsabili e le risorse chiave impegnate nell'Asset Management, nell'Investment Banking e nello sviluppo dei nuovi business delle società del Gruppo Mediolanum, da identificarsi di volta in volta in ragione delle specifiche responsabilità attribuite, della strategicità e delle prassi di mercato prevalenti relative a specifici ruoli e della misurabilità delle performance a cui è legata la componente variabile della remunerazione (si considera allo stato attuale un totale massimo teorico di 7 persone che ricoprono ruoli ricompresi nelle categorie indicate)<sup>19</sup>.

Tale previsione, approvata dall'Assemblea degli azionisti in ultimo il data 10 aprile 2019, non viene nuovamente sottoposta a delibera assembleare, non essendo stati modificati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui essa si riferisce né la misura stessa del limite.

Conformemente a quanto sopra, per il personale più rilevante operante presso le banche del Gruppo, l'assemblea delle stesse ha facoltà di deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente<sup>20</sup>, si avvale inoltre della facoltà di escludere dal suddetto limite il personale appartenente alle società di gestione del risparmio del Gruppo, al fine di preservare la capacità di competere in condizioni di parità concorrenziale sul mercato del lavoro per specifiche professionalità, che per prassi consolidate del settore sono remunerate, sia in Italia sia all'estero, tramite livelli superiori della componente variabile.

Nel limite del rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti: i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; ii) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita.

Per la restante parte del personale più rilevante, è adottato un rapporto fra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 1:1, fatta eccezione per le funzioni aziendali con compiti di controllo, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza, per le quali la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% della remunerazione fissa. Per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per il restante personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione Risorse Umane, la componente variabile, se presente, è comunque contenuta.

Infine, per la generalità della popolazione, resta fermo che il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione

---

<sup>19</sup> Il limite del 2:1 trova applicazione anche per i soggetti identificati come personale più rilevante della Rete di Vendita, come specificato nella sezione dedicata del documento.

<sup>20</sup> "La società capogruppo può non applicare le presenti disposizioni al personale di una impresa di investimento o di una società di gestione del risparmio appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la società di gestione del risparmio".

alle caratteristiche delle diverse categorie di personale.

#### 4.4 Utilizzo di Benchmark per gli Amministratori e il Personale dipendente

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e che possano sostenere opportunamente le strategie di business e di gestione delle risorse, a livello di Gruppo, si applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi, così come per garantire equità interna e trasparenza.

La partecipazione a *benchmark* retributivi riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili, consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e totale.

Per tali ragioni le funzioni preposte assicurano la partecipazione a indagini e studi retributivi, condotti dai principali player internazionali e di settore.

Con particolare riferimento agli Amministratori della Società, l'attività di benchmarking è stata condotta dalla società WillisTowersWatson, indipendente e tra le società leader a livello globale nell'offerta dei servizi di Executive Compensation. Il peer di riferimento per il 2024 – che conferma quello adottato nel 2023 - è stato individuato tra gli intermediari che operano negli stessi ambiti di business in cui opera il Gruppo Mediolanum e afferenti classi dimensionali equiparabili, in termini di revenues, assets o dipendenti. Il peer group è stato individuato a partire da un panel composto da:

- intermediari italiani: intermediari quotati inclusi negli indici FTSE Mib o FTSE Mid Cap le cui dimensioni economiche sono comparabili a quelle del Gruppo Mediolanum;
- intermediari Europei: intermediari operanti nel wealth management, in Svizzera, UK e Spagna (i paesi sono stati identificati per rilevanza della piazza finanziaria).

Tali criteri hanno portato a identificare un peer di 15 istituti (9 italiani e 6 esteri):

PEER	PAESE
Anima Holding	(ITA)
Azimut Holding	(ITA)
Banca Generali	(ITA)
Banca Popolare di Sondrio	(ITA)
Banco BPM	(ITA)
BPER	(ITA)
Credito Emiliano	(ITA)
FinecoBank Banca Fineco	(ITA)
Intesa San Paolo	(ITA)
Mediobanca	(ITA)
Janus Henderson Group	(UK)
St James's Place	(UK)
EFG International	(CH)
Julius Baer Group	(CH)
Banco de Sabadell	(ESP)
Bankinter	(ESP)

L'attività di benchmarking ha evidenziato un posizionamento complessivamente tra il primo quartile e la mediana di mercato.

Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato il posizionamento è risultato complessivamente al di sotto del primo quartile di mercato, con particolare riguardo alla remunerazione totale.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo si è avvalsa del supporto di società di consulenza (Deloitte e Willis Towers Watson) e Studi professionali, al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito, e di indagini retributive svolte dalle principali società di consulenza specializzate, talora in collaborazione con le associazioni di categoria.

#### 4.5 Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e Membri del Collegio Sindacale

Le politiche di remunerazione prevedono che i compensi attribuiti dall'Assemblea agli Amministratori all'atto della nomina e ai Sindaci siano commisurati alle responsabilità, ai compiti, al grado di partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo organo collegiale, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità, nonché alle migliori prassi di mercato. L'utilizzo di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Il compenso spettante all'atto della nomina per gli **Amministratori non esecutivi** attualmente in carica, è stato deliberato - da ultimo - dall'Assemblea del 15 aprile 2021 (con facoltà di determinare anche il compenso per gli eventuali amministratori investiti di particolari cariche).

Per il Presidente, i Vicepresidenti, gli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche il compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall'Assemblea). Ai compensi deliberati si aggiungono i rimborsi per le spese sostenute in relazione all'incarico.

Non sono previsti compensi legati ai risultati economici della Società, né accordi o trattamenti per indennità di fine mandato.

È inoltre prevista una polizza di assicurazione per la responsabilità civile per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, al fine di tenere gli stessi indenni da richieste di risarcimento per atti non dolosi, con uno specifico massimale per sinistro e per anno.

Per la partecipazione alle attività dei comitati costituiti in seno all'organo di gestione, sono previsti ulteriori emolumenti, sulla base di quanto decretato dal Consiglio di Amministrazione

Analogamente ai compensi determinati per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione dei membri del **Collegio Sindacale** attualmente in carica prevede un compenso che prende a riferimento la mediana di mercato e tiene in considerazione la competenza, la professionalità e l'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo.

I compensi sono stati deliberati - da ultimo - dall'Assemblea del 15 aprile 2021 in conformità con quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile. Anche per il Collegio Sindacale, non sono previsti compensi legati ai risultati economici della Società, né accordi o trattamenti per indennità di fine mandato.

Si evidenzia che, in linea con quanto previsto dalla normativa e dallo Statuto di Banca Mediolanum S.p.A, l'Assemblea degli azionisti del 18 aprile 2024 sarà chiamata ad approvare, inter alia, la remunerazione per gli Amministratori e per i Sindaci in conseguenza del rinnovo delle cariche previsto per il 2024.

#### 4.6 Amministratore Delegato e Personale Dipendente

Il Consiglio di Amministrazione (qualora l'Assemblea non eserciti tale facoltà), delibera sul compenso dell'Amministratore Delegato, sia per quanto attiene alla componente fissa che alla componente variabile della remunerazione.

**Il pacchetto complessivo dell'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.** attualmente in vigore prevede:

- una remunerazione fissa (per la carica di amministratore e per il rapporto di lavoro dipendente);
- una remunerazione variabile di breve termine in denaro e strumenti;
- una remunerazione variabile di lungo termine 2023-2025 in denaro e strumenti.

Le singole componenti del pacchetto retributivo attualmente in vigore per L'amministratore Delegato sono illustrate nell'Executive Summary.

Nel corso del 2023 non sono stati effettuati interventi retributivi sull'Amministratore Delegato.

Per il **Personale dipendente** si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dagli eventuali contratti integrativi aziendali, nonché dal sistema di remunerazione e d'incentivazione, che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo.

#### 4.6.1 Remunerazione variabile di breve termine

Il sistema d'incentivazione prevede che annualmente, a seguito della consuntivazione dell'anno precedente e della definizione dei budget aziendali e di funzione, siano definiti per l'anno in corso, gli indicatori e i relativi valori obiettivo a livello aziendale e individuale.

Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo (Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio) non sono previsti obiettivi legati a parametri economico – finanziari. Al fine di garantire l'indipendenza di dette Funzioni ed evitare possibili conflitti di interesse con le aree soggette a controllo, sono infatti previsti ed assegnati unicamente obiettivi attinenti allo scope delle rispettive attività. Resta ferma l'applicazione dei gate d'accesso alla remunerazione variabile, validi per la generalità della popolazione.

#### **Piano di incentivazione variabile di breve termine "Top Management" rivolto al personale più rilevante**

Dal 2015 il Gruppo ha implementato un piano di incentivazione destinato al personale più rilevante, denominato piano "Top Management", al fine di assicurare la *compliance* dei sistemi incentivanti al quadro normativo di riferimento.

In continuità con il 2023, il piano di remunerazione variabile 2024 è rivolto al «**Top Management – personale più rilevante**», Amministratori/Dirigenti, che maturino nel corso dell'esercizio incentivazioni superiori 50.000 € o che rappresentino più di 1/3 della remunerazione totale annua<sup>21</sup>.

Il Piano prevede la possibile erogazione della remunerazione variabile annua attraverso il raggiungimento degli **obiettivi a livello di Gruppo con funzione di Gate**, secondo uno schema di calcolo che considera parametri di creazione di valore corretta per il rischio, patrimonializzazione, capitale e liquidità.

I piani definiti permettono di:

- incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo per le risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo;
- legare una componente significativa della remunerazione variabile al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* sia aziendali sia, quando ritenuto necessario, individuali, così da allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- favorire la fidelizzazione dei destinatari, sviluppando il loro senso di appartenenza alla Società ed al Gruppo.

Gli indicatori individuati e i relativi target sono definiti dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il *Risk Appetite Framework* (RAF) approvato dal Comitato Rischi.

Tali indicatori, come anzidetto, hanno ciascuno la funzione di "gate", per cui il mancato raggiungimento delle soglie stabilite in coerenza con il RAF comporta l'azzeramento della remunerazione variabile prevista dal Piano.

Gli indicatori utilizzati per l'anno di performance 2024 risultano allineati a quelli utilizzati per l'anno di performance 2023, come descritto in tabella.

---

<sup>21</sup> Il piano di remunerazione variabile è inoltre rivolto al personale c.d. «Executive» rientrante nel novero del personale più rilevante, ma con remunerazione variabile al di sotto della soglia di rilevanza pari 50.000 € o 1/3 della remunerazione totale, così come a specifiche figure non rientranti nel novero del personale rilevante. Per i soggetti citati, l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine prevede un meccanismo di pagamento con un differimento di 3 anni ed un pagamento in strumenti del 40% del bonus (Piano Top Management "Altro Personale"), analogamente a quanto previsto per il 2023.

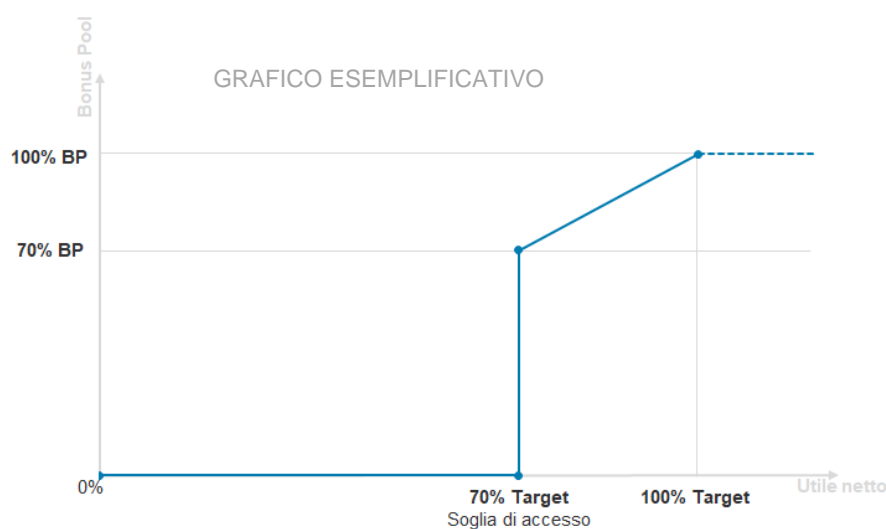


## GATE DEL PIANO

Categoria	Creazione di valore corretta per il rischio	Patrimonializzazione	Capitale	Liquidità
Indicatore	RARORAC	Sussistenza di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali	Total Capital Ratio	Liquidity Cover Ratio (LCR)
Valori di Soglia	RARORAC uguale o superiore allo 0%	Eccedenza rispetto ai requisiti regolamentari	10%	LCR superiore al 100%

Il sistema d'incentivazione è basato inoltre su una logica di **Bonus Pool**, con ammontare **correlato all'Utile Netto** Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore target è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, viene definita una specifica soglia minima di raggiungimento del target di Utile Netto al di sopra della quale il Bonus Pool viene attivato; il suo ammontare viene quindi distribuito in maniera direttamente proporzionale, fino al cap del 100% in corrispondenza del target di Utile Netto predeterminato, come esemplificato nel grafico che segue<sup>22</sup>:



L'erogazione della remunerazione variabile di breve termine è, infine, subordinata al raggiungimento di obiettivi individuali di **carattere finanziario** e **non finanziario** individuale, anche attraverso un processo di *management appraisal*. Questo rappresenta lo strumento di cui si è dotato il Gruppo per la gestione e il miglioramento delle prestazioni, permettendo la valutazione e lo sviluppo delle competenze manageriali, la condivisione e il controllo degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi di **carattere finanziario** è necessario che i parametri identificati come obiettivi del piano possiedano specifiche peculiarità, ovvero essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.


Gli obiettivi di **carattere non finanziario**:

1. considerano oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività specificatamente espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa;

<sup>22</sup> Il grafico riporta, a titolo di esempio, la percentuale soglia del 70% rispetto al target di Utile Netto definita dal Consiglio di Amministrazione nel 2023, ai fini dell'esecuzione del Piano Top Management – personale rilevante 2023, come più diffusamente illustrato in Sezione II.

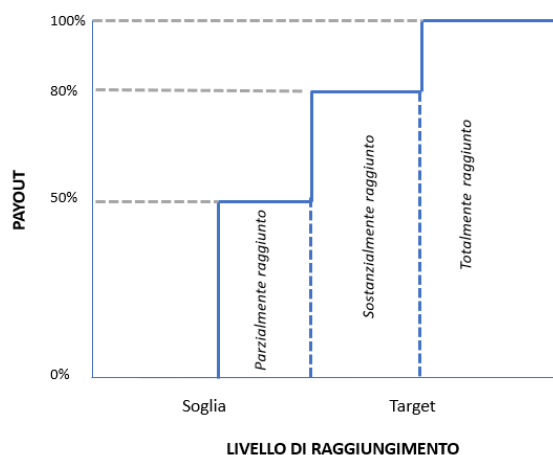
2. permettono di valutare il raggiungimento di obiettivi risk based e di sostenibilità, attraverso indicatori di carattere ESG e/o misurati a livello di Risk Appetite Framework.

Sulla base di quanto espresso è stata quindi determinata la seguente **scheda per l'assegnazione degli incentivi di breve termine per l'Amministratore Delegato**, che riflette le priorità di business e di sostenibilità del Gruppo per il 2024, nel contesto della strategia pluriennale definita.

	Obiettivo	KPI	Peso	Parametro
FINANZIARI	Crescita delle masse gestite (Gruppo) Condizione di accesso: Raccolta Netta Totale > Target	Raccolta Netta Gestita	40%	Vs budget
	Crediti (Gruppo) Condizione di accesso: NPL/Totale Impieghi ≤ Risk Tolerance	Impieghi	15%	Vs budget
	Sviluppo della distribuzione dei prodotti di protezione (Italia)	Raccolta premi	15%	Vs budget
NON FINANZIARI	 ESG – Rischi C&E - People	<b>Gestione dei rischi climatici e ambientali</b> Rispetto del parametro di risk appetite definito a livello di Risk Appetite Framework per i crediti immobiliari	10%	Vs Risk Appetite
		<b>Creazione occupazionale 1)</b> Recruiting di Consulenti Finanziari under 30	5%	Vs budget
		<b>Creazione occupazionale 2)</b> Recruiting di Consulenti Finanziari under 30 di genere femminile	5%	Vs target
	Strategia di crescita	Incremento clienti prima banca	10%	Vs target

L'impostazione della scheda di performance prevede, come illustrato graficamente di seguito:

- un intervallo soglia per cui il singolo KPI è considerato "parzialmente raggiunto" che comporta un pay-out del 50%. Al di sotto di tale soglia il pay-out è pari allo 0%;
- un intervallo per cui il singolo KPI è considerato "sostanzialmente raggiunto" che comporta un pay-out dell'80%;
- un livello target per cui il singolo KPI è considerato "totalmente raggiunto" che comporta un pay-out del 100%



Non si prevede un pagamento al di sopra del 100% della bonus opportunity massima in caso di over-



performance.

Ai fini della verifica dei gate e degli obiettivi di performance generali, si farà riferimento ai dati di bilancio e di RAF, così come approvati dai competenti organi sociali.

### Modalità di erogazione del bonus

Il piano "Top Management" per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione maturata supera la soglia di significatività sotto descritta, prevede altresì la composizione in strumenti equity di almeno il 50% dell'incentivo ed il differimento dello stesso per una quota pari ad almeno il 40% dell'intero importo.

Per taluni soggetti appartenenti al personale più rilevante e in particolare per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e ulteriori soggetti, identificati dal Consiglio di Amministrazione con il parere del Comitato Remunerazioni, tra le figure analoghe e i responsabili delle principali aree di business e funzioni aziendali (c.d. soggetti "apicali"), il periodo di differimento è esteso a cinque anni ed una quota superiore al 50% della parte differita è riconosciuta in strumenti azionari, come da normativa.

Il piano prevede l'erogazione della quota in strumenti equity tramite l'attribuzione di *performace shares*. Con riferimento al solo attuale Amministratore Delegato della Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A., in considerazione della particolare condizione soggettiva che lo vede riconducibile ad uno dei principali azionisti, si prevede il riconoscimento di tale quota in *phantom shares*.

Qualora la componente variabile maturata rappresenti un importo particolarmente elevato, la quota differita è elevata al 60%.

Sulla base dei criteri vigenti per la determinazione del valore che rappresenta un importo particolarmente elevato della componente variabile, è definita una soglia pari a euro 435.000 della componente variabile di breve termine maturata nell'anno, aggiornata nel 2022 in base al parametro come ricavabile dal report EBA "On remuneration benchmarking and High Earners (2019 data)" pubblicato ad agosto 2021.

Il piano prevede il pagamento di incentivi in denaro ed azioni (con vincolo di *holding* di 1 anno), con pagamento differito in 4-5 anni<sup>23 24</sup> in considerazione della popolazione di riferimento, come qui illustrato.

### Material Risk Takers con remunerazione variabile < € 435.000 e > € 50.000 o 1/3 remunerazione totale annua

	QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (1 ANNO)		
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)		EQUITY 30% (UP-FRONT) CASH 30% (UP-FRONT)	EQUITY 30% (UP-FRONT) EQUITY 5% (DIFFERITO I) CASH 5% (DIFFERITO I)	EQUITY 5% (DIFFERITO I) EQUITY 5% (DIFFERITO II) CASH 5% (DIFFERITO II)	EQUITY 5% (DIFFERITO II) EQUITY 5% (DIFFERITO III) CASH 5% (DIFFERITO III)	EQUITY 5% (DIFFERITO III) EQUITY 5% (DIFFERITO IV) CASH 5% (DIFFERITO IV)	EQUITY 5% (DIFFERITO IV)
TOTALE EROGATO		60%	10%	10%	10%	10%	-

<sup>23</sup> In conformità a quanto previsto dalla Circ. 285 di Banca d'Italia, si precisa che le Società di Asset Management del Gruppo Bancario applicano la normativa di settore, come disciplinata – tra l'altro – dalla Direttiva UCITS V, dalle Linee guida ESMA in materia, dal Regolamento Congiunto Banca d'Italia-CONSOB in recepimento della Direttiva UCITS V, dall'Allegato 2 al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, nonché dalle disposizioni normative nazionali. Le predette disposizioni normative prevedono il differimento della remunerazione variabile per un periodo minimo di 3 anni, fermo restando il principio di proporzionalità, laddove applicabile.

<sup>24</sup> Data la finalità incentivante e di retention assoluta con i piani di remunerazione variabile, ai fini dell'erogazione del bonus è prevista la condizione necessaria della permanenza in servizio del beneficiario. Restano ferme le previsioni declinate nei regolamenti interni dei Piani relative alle casistiche di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro tra i beneficiari del Piano e la Banca ovvero altra Società del Gruppo. In particolare, in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta a dimissioni volontarie o, a seconda del caso, a revoca o licenziamento per giusta causa (i.e. i casi di "bad leaver"), il beneficiario decade da qualsiasi diritto relativamente al bonus. Negli altri casi (i.e. i casi di "good leaver", ad es. nel caso di risoluzione consensuale, ove ciò sia previsto), il beneficiario (ovvero, a seconda dei casi, il suo erede o avente causa o rappresentante legale) mantiene il diritto a ricevere il bonus maturato ovvero le porzioni di esso maturate alla data di cessazione. Resta ferma la possibilità, per il Consiglio di Amministrazione, di derogare a quanto sopra, a fronte di specifiche esigenze.

### Material Risk Takers con remunerazione variabile $\geq$ € 435.000

	QUOTA IN STRUMENTI	QUOTA MONETARIA	HOLDING PERIOD (1 ANNO)				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)		EQUITY 20% (UP-FRONT) CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT) EQUITY 8% (DIFFERITO I) CASH 7% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO I) EQUITY 8% (DIFFERITO II) CASH 7% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO II) EQUITY 7% (DIFFERITO II) CASH 8% (DIFFERITO III)	EQUITY 7% (DIFFERITO III) EQUITY 7% (DIFFERITO IV) CASH 8% (DIFFERITO IV)	EQUITY 7% (DIFFERITO IV)
	TOTALE EROGATO	40%	15%	15%	15%	15%	-

### Material Risk Takers Apicali con remunerazione variabile $<$ € 435.000 e $>$ € 50.000 o 1/3 remunerazione totale annua

	QUOTA IN STRUMENTI	QUOTA MONETARIA	HOLDING PERIOD (1 ANNO)					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)		EQUITY 30% (UP-FRONT) CASH 30% (UP-FRONT)	EQUITY 30% (UP-FRONT) EQUITY 7% (DIFFERITO I) CASH 1% (DIFFERITO I)	EQUITY 7% (DIFFERITO I) EQUITY 6% (DIFFERITO II) CASH 2% (DIFFERITO II)	EQUITY 6% (DIFFERITO II) EQUITY 6% (DIFFERITO III) CASH 2% (DIFFERITO III)	EQUITY 6% (DIFFERITO III) EQUITY 6% (DIFFERITO IV) CASH 2% (DIFFERITO IV)	EQUITY 6% (DIFFERITO IV) EQUITY 6% (DIFFERITO V) CASH 2% (DIFFERITO V)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)
	TOTALE EROGATO	60%	8%	8%	8%	8%	8%	-

### Material Risk Takers Apicali con remunerazione variabile $\geq$ € 435.000

	QUOTA IN STRUMENTI	QUOTA MONETARIA	HOLDING PERIOD (1 ANNO)					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)		EQUITY 20% (UP-FRONT) CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT) EQUITY 7% (DIFFERITO I) CASH 5% (DIFFERITO I)	EQUITY 7% (DIFFERITO I) EQUITY 7% (DIFFERITO II) CASH 5% (DIFFERITO II)	EQUITY 7% (DIFFERITO II) EQUITY 6% (DIFFERITO III) CASH 6% (DIFFERITO III)	EQUITY 6% (DIFFERITO III) EQUITY 6% (DIFFERITO IV) CASH 6% (DIFFERITO IV)	EQUITY 6% (DIFFERITO IV) EQUITY 6% (DIFFERITO V) CASH 6% (DIFFERITO V)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)
	TOTALE EROGATO	40%	12%	12%	12%	12%	12%	-

#### 4.6.2 Remunerazione variabile di lungo termine – il Piano LTI 2023-2025

In relazione al **triennio di performance 2023-2025** ed in allineamento con la strategia di business di Gruppo, è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2023 Piano di Incentivazione a Lungo Termine "LTI 2023-2025".

il Piano – in continuità con il precedente Piano 2020-2022, approvato dalla Assemblea degli azionisti del 16 Aprile 2020 - è rivolto ad un numero ristretto di 8 Top manager particolarmente critici per lo sviluppo del business (c.d. "*top key people*"), tra i quali l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale della Capogruppo Banca Mediolanum.

Il Piano prevede una performance triennale 2023-2025 ed un orizzonte temporale di pagamento dell'incentivo pari a 6 anni (come di seguito illustrato), ciò in relazione alle finalità di incentivazione e di *retention* di lungo periodo che si intendono perseguire. Il Piano prevede la possibilità di erogare un incentivo per un ammontare complessivo individuale pari al 150% della remunerazione annua fissa<sup>25</sup>.

Il Piano presenta un **Gate di accesso** del tutto analogo a quello sopra illustrato per il piano di incentivazione di breve termine, con indicatori e soglie valutati annualmente - per ogni anno di performance - relativi a:

- creazione di valore corretta per il rischio;
- patrimonializzazione;
- capitale;
- liquidità, come di seguito illustrato.

#### GATE DEL PIANO - PERFORMANCE 2024

Categoria	Creazione di valore corretta per il rischio	Patrimonializzazione	Capitale	Liquidità
Indicatore	RARORAC	Sussistenza di un'ecedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali	Total Capital Ratio	Liquidity Cover Ratio (LCR)
Valori di Soglia	RARORAC uguale o superiore allo 0%	Eccedenza rispetto ai requisiti regolamentari	10%	LCR superiore al 100%


I valori di tali indicatori sono misurati a livello di conglomerato finanziario Mediolanum, in coerenza con il piano di business e con il *Risk Appetite Framework* (RAF) approvato dal Comitato Rischi.

Gli obiettivi di performance del Piano LTI - analoghi per tutti i potenziali beneficiari - sono stati identificati avendo a riferimento i target strategici definiti nel piano pluriennale al 2025. La scheda obiettivi è articolata in cluster rappresentativi delle priorità del gruppo in termini di:

- Solidità/Creazione di valore
- Sostenibilità del business
- ESG – Climate & Environmental

Di seguito il dettaglio della scheda di performance del Piano:

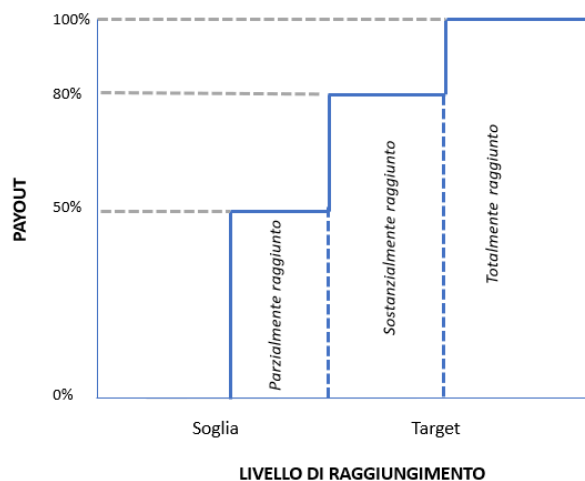
<sup>25</sup> Per un monte bonus attualmente stimato non superiore ad € 5.500.000.

	Indicatore	Peso	Misurazione	Parametro
SOLIDITA' E CREAZIONE DI VALORE	CET 1	20%	A fine periodo	Vs Risk Appetite
	DPS (dividendi distribuiti da utile)*	20%	Cumulato 2023-2025	Vs Target
SOSTENIBILITA' DEL BUSINESS	Cost/Income	20%	Media 2023-2025	Vs Target
	NPL su totale impieghi	15%	Media 2023-2025	Vs Risk Appetite
 ESG/RISCHI ENVIRONMENT&CLIMATE	Limitazione offerta di Fondi con rating ESG al di sotto di determinate soglie	15%	A fine periodo	Vs Risk Appetite
	Ottenimento e mantenimento certificazione ISO 14001	5%	A fine periodo	Vs Ambition
	Ottenimento certificazione sulla parità di genere	5%	A fine periodo	Vs Ambition

\* Ai fini del Piano rileverà il dividendo tempo per tempo deliberato.

L'impostazione della scheda di performance prevede, come illustrato graficamente di seguito<sup>26</sup>:

- un intervallo soglia per cui il singolo KPI è considerato "parzialmente raggiunto" che comporta un pay-out del 50%. Al di sotto di tale soglia il pay-out è pari allo 0%;
- un intervallo per cui il singolo KPI è considerato "sostanzialmente raggiunto" che comporta un pay-out dell'80%;
- un livello target per cui il singolo KPI è considerato "totalmente raggiunto" che comporta un pay-out del 100%.



Non si prevede un pagamento al di sopra del 100% della bonus opportunity massima in caso di over-performance.

Gli indicatori, come detto, sono stati selezionati in base alle priorità strategiche di Gruppo. In particolare, i KPI riferiti al cluster ESG/Rischi *Environmental&Climate*, sono espressione dell'impegno del Gruppo verso lo sviluppo sostenibile, come già evidenziato nell'apposita sezione del documento, dedicata alla sostenibilità nei sistemi di remunerazione.

### Modalità di erogazione del bonus

Il Piano prevede, a valle della verifica del raggiungimento delle condizioni di performance sopra illustrate

<sup>26</sup> Fanno eccezione gli indicatori riguardanti l'ottenimento e mantenimento della certificazione ISO 14001 e l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere, calcolati "on/off".

e delle condizioni soggettive (ad esempio, *malus* individuale) previste dal Regolamento, l'erogazione di un incentivo in denaro e strumenti finanziari nella forma di *Performance Shares* (nelle percentuali, rispettivamente del 48% e 52% dell'incentivo), in analogia a quanto applicato per i sistemi di incentivazione di breve termine per il personale rilevante. Con riferimento al solo attuale Amministratore Delegato della Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A., in considerazione della particolare condizione soggettiva che lo vede riconducibile ad uno dei principali azionisti, si prevede il riconoscimento di tale quota in *phantom shares*.

L'eventuale bonus viene erogato secondo lo schema di pagamento prudenziale applicato nei sistemi di breve termine al personale rilevante Apicale, con importo di remunerazione variabile particolarmente significativo, come qui illustrato<sup>27</sup>.

	QUOTA IN STRUMENTI	QUOTA MONETARIA	HOLDING PERIOD (1 ANNO)					
	2023-2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)		EQUITY 20% (UP-FRONT) CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT) CASH 5% (DIFFERITO I)	EQUITY 7% (DIFFERITO I) CASH 5% (DIFFERITO II)	EQUITY 7% (DIFFERITO II) CASH 6% (DIFFERITO III)	EQUITY 6% (DIFFERITO III) CASH 6% (DIFFERITO IV)	EQUITY 6% (DIFFERITO IV) EQUITY 6% (DIFFERITO V) CASH 6% (DIFFERITO V)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)
TOTALE EROGATO		40%	12%	12%	12%	12%	12%	-

Come previsto dal Regolamento del Piano, in coerenza con le disposizioni normative e le prassi di incentivazione sinora adottate dal Gruppo, l'erogazione delle porzioni Bonus soggette a differimento sarà subordinata al mantenimento delle (i) condizioni oggettive di patrimonializzazione, capitale e liquidità e creazione di valore corretta per il rischio - analogamente alle condizioni di accesso stabilite con funzione di Gate, descritte sopra; e delle (ii) condizioni soggettive, che saranno comunicate ai beneficiari (ad es. permanenza in servizio ed assenza di provvedimenti disciplinari).

Il piano prevede inoltre, in casi eccezionali, la possibilità – secondo la governance stabilita – per il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione di tenere conto del valore creato per gli azionisti, del raggiungimento di ulteriori KPI manageriali inclusi nel piano pluriennale, del contesto di mercato e/o dei trend sulla remunerazione, al fine di adottare una riduzione dei bonus individuali fino al 50% oppure una correzione in positivo degli stessi fino al 20%, in ogni caso entro il bonus target inizialmente stabilito.

#### 4.6.3 Divieto di strategie di copertura personale

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza, i partecipanti ai piani d'incentivazione si impegnano a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei propri meccanismi retributivi, con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione.

Per le stesse ragioni, la Funzione di controllo Risk Management individua le tipologie di operazioni e di investimenti finanziari che, qualora direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi. Secondo quanto previsto dalla normativa, e con particolare riferimento al personale più rilevante, sono predisposte a tal fine adeguate procedure e verifiche di cui sono stabilite le modalità e la periodicità, tramite le quali è richiesto al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrassero tra le tipologie preventivamente individuate.

<sup>27</sup> Il Piano prevede condizioni analoghe a quelle definite per il piano di incentivazione di breve termine sopra descritto per quanto concerne i casi di cessazione di rapporto (i.e. "good leaver" ovvero "bad leaver").

#### 4.6.4 *Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica*

In generale, la politica pensionistica e di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

In caso di risoluzione, o cessazione anticipata del rapporto con Banca Mediolanum S.p.A. o con il Gruppo, possono essere riconosciuti, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari compensi a favore del personale, a fronte dei risultati raggiunti, anche tenendo conto dell'anzianità di servizio ed avendo a riferimento quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicabile.

In ogni caso e con riferimento al "personale più rilevante", il compenso che è possibile accordare discrezionalmente, tenuto conto di quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente (tipicamente per rapporti di lavoro subordinato), in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l'importo massimo di cinque milioni di euro. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti. Ai fini regolamentari, tali annualità complessive potrebbero equivalere ad un corrispettivo massimo teorico rapportabile a quattro annualità fisse. Tale compenso dovrà inoltre essere sottoposto a specifici meccanismi di *malus* e *claw back*.

L'eventuale corresponsione al "personale più rilevante" di particolari compensi in caso di risoluzione, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto dovrà avvenire con le medesime modalità, tempo per tempo stabilite, di riconoscimento della remunerazione variabile agli stessi, con particolare riferimento ai periodi di differimento, di *retention* ed alle quote differite e in strumenti, con esclusione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il compenso accordato in tali circostanze al personale più rilevante rientra inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- a) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa<sup>28</sup>;
- b) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della seguente regola definita sulla base delle mensilità riconosciute in conseguenza della anzianità aziendale: fino a quattro anni di anzianità: quattordici mensilità; oltre quattro e fino a sei anni di anzianità: venti mensilità; oltre sei e fino a dieci anni di anzianità: ventidue mensilità; oltre dieci e fino a quindici anni di anzianità: ventisei mensilità; oltre quindici anni di anzianità: trenta mensilità.

Gli effetti di un'eventuale cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di remunerazione variabile in essere, specificatamente in caso di cessazione della carica/risoluzione del rapporto, decesso, pensionamento o invalidità del beneficiario, (così come l'indicazione dei criteri per fatti non soggettivi, quali le operazioni straordinarie sul capitale con riferimento alle componenti in strumenti azionari) sono descritti nei relativi Documenti Informativi e disciplinati dai Regolamenti di Assegnazione.<sup>29</sup>

#### 4.6.5 *Benefici non monetari*

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono previsti pacchetti benefit/perquisites e di welfare aziendale con caratteristiche omogenee per gli appartenenti a determinate popolazioni aziendali (es. per i dirigenti o per fasce predeterminate), che contribuiscono alla realizzazione di un sistema di equità interna e di competitività nei confronti del mercato.

In generale per i dipendenti possono essere altresì applicate condizioni speciali in termini di accesso ai prodotti bancari e finanziari offerti dalle Società appartenenti al Gruppo nonché essere previsti sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali e assistenziali, quali quelli volti a fornire ai dipendenti medesimi

<sup>28</sup> Si precisa che - con particolare riferimento al Personale rilevante - non vi è una sistematica previsione di patti di non concorrenza in costanza di cessazione, ma che i patti stessi assolvono ad esigenze specifiche identificabili caso per caso sulla base delle condizioni di mercato e della criticità del ruolo. Si precisa altresì che gli importi relativi al patto di non concorrenza eccedenti l'ultima annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto, sono inclusi nei limiti massimi definiti dalla presente Politica per i trattamenti previsti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

<sup>29</sup> Si veda, in proposito, quanto illustrato nell'ambito della descrizione dei Piani di remunerazione variabile in essere nella presente Sezione, e nel Documento Informativo relativo ai Piani 2024 in performance shares.

e ai loro familiari garanzie per la salute, o a tutelarli in caso di premorienza durante il servizio.

È inoltre prevista per gli Amministratori e i Dirigenti, una polizza di assicurazione per la responsabilità civile, al fine di tenere gli stessi indenni da richieste di risarcimento per atti non dolosi, con uno specifico massimale per sinistro e per anno.

Ad oggi il Gruppo non prevede l'utilizzo di sistemi integrativi ai piani previdenziali, su base discrezionale. Nel caso in futuro venissero introdotti questi risponderanno alle specifiche richieste del Regolatore.

#### *4.6.5 Altre forme retributive*

Altri eventuali elementi della remunerazione, non specificatamente disciplinati nelle politiche di remunerazione e non abituali/ricorrenti, possono essere adottati in situazioni particolari attentamente valutati e per esigenze definite, in particolare in caso di reclutamento e/o *relocation*, per incrementare, anche temporaneamente, il livello di attrattività del pacchetto retributivo proposto, come rilevato nelle prassi di mercato (es bonus di ingresso, bonus garantiti per il solo primo anno, *allowance*, benefit specifici quali *housing*).

Potranno inoltre essere attribuite forme retributive legate alla permanenza del soggetto beneficiario (i.e. "retention bonus"). Tali eventuali erogazioni sono riconosciute in modo proporzionato rispetto alle finalità di retention del soggetto, definite entro un congruo termine temporale, e riconosciute alla fine del periodo di retention pattuito. Di norma non sono riconosciuti più retention bonus ad uno stesso soggetto, salvo che in casi eccezionali e giustificati.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il beneficiario dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance individuale.

Questi importi rientrano nel computo della remunerazione variabile e sono soggetti ai limiti sul rapporto variabile/fisso e sottoposti a meccanismi di correzione ex-ante ed ex-post.

Specifici strumenti retributivi (a mero titolo di esempio - ed ove applicabili - prolungamento del preavviso, revisione del pacchetto retributivo, retention bonus) possono essere adottati con la finalità di garantire la permanenza in servizio di figure chiave ai fini dell'operatività dell'azienda, nel contesto di risoluzione, secondo quanto previsto dalle Linee Guida del *Single Resolution Board*.

Gli elementi eventuali di cui sopra sono comunque definiti nel rispetto delle politiche di Gruppo e della disciplina, ove applicabile, e solamente qualora non costituiscano deroghe, diversamente disciplinate al successivo paragrafo 9.



## 5 Struttura remunerativa della Rete di vendita

La remunerazione della Rete di vendita è costituita da provvigioni di diversa natura. Pertanto, è prevalentemente variabile e articolata anche in considerazione della distinzione tra:

- Consulenti Finanziari, Aspiranti Consulenti Finanziari e Specialisti Protezione dediti esclusivamente all'attività di vendita, per queste due ultime limitatamente a quanto espressamente previsto dai relativi contratti;
- Consulenti Finanziari che, oltre all'attività di vendita, svolgono attività di supervisione, coordinamento e sviluppo di altri Consulenti Finanziari ("Supervisor e Manager").

La struttura remunerativa adottata prevede una **componente ricorrente**, che rappresenta la remunerazione "stabile" e proporzionale al volume di affari generato a favore della Banca, e un'eventuale **componente** d'incentivazione c.d. **non ricorrente** che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio termine, dell'Azienda e dell'individuo nel rispetto del profilo di rischio definito.

In conformità alle disposizioni regolamentari applicabili, nonché in conformità a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto e in ottemperanza a quanto deliberato dall'Assemblea di Mediolanum S.p.A. del 26 marzo 2015, per il "personale più rilevante" facente parte della Rete di Vendita è confermata l'adozione di un rapporto massimo tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 2:1 (si considera allo stato attuale un totale massimo teorico di 55 persone identificate come personale più rilevante).

La componente non ricorrente per i Consulenti finanziari identificati tra il "personale più rilevante" si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, di cui parte è erogata *upfront* e parte differita, sia in denaro che in strumenti, in linea con il quadro normativo applicabile. Per i Consulenti finanziari non identificati tra il "personale più rilevante" l'eventuale componente non ricorrente si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, determinata ex ante - secondo criteri oggettivi. Per alcune selezionate categorie di Consulenti non inclusi nel novero del personale più rilevante, possono essere, in particolare, previste - anche con finalità di retention - specifiche forme di remunerazione non ricorrente a base azionaria con pagamento differito<sup>30</sup>.

Come da normativa, la remunerazione non ricorrente è corretta ex post, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

Il pagamento della componente non ricorrente di tutti i Consulenti finanziari è legato in tutto o in parte - al previo soddisfacimento delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del Gruppo.

Tra le componenti più significative della remunerazione non ricorrente possono rientrare i bonus per i manager incentivati e i "contest" di periodo e le c.d. "indennità premiali".

La distinzione tra la componente "ricorrente" e quella "non ricorrente" della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente "non ricorrente" (anche in vista della correzione per i rischi ex post), le condizioni di accesso alla remunerazione "non ricorrente" e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione sono adeguatamente formalizzati e documentati come richiesto dalla Circ. 285/2013. Fatto salvo quanto previsto dal presente paragrafo, a tutti i Consulenti finanziari si applicano le regole previste per tutto il personale tra cui l'allineamento alle politiche di prudente gestione del rischio della banca e il divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

Qualora la componente variabile maturata rappresenti un importo particolarmente elevato, per il personale più rilevante la quota in strumenti equity, quella differita ed il relativo periodo di differimento potranno essere ulteriormente incrementati in base a quanto stabilito dalla disciplina di vigilanza.

Sulla base dei criteri definiti per la determinazione del valore che rappresenta un importo particolarmente elevato della componente variabile, è definita - in continuità con il 2023 - una soglia pari a euro 435.000 della componente variabile maturata nell'anno.

---

<sup>30</sup> Ad esempio, il "Piano Collaboratori - Altro Personale".



## 5.1 Finalità della remunerazione non ricorrente

La remunerazione non ricorrente della Rete di vendita è volta a perseguire:

- la promozione dell'*engagement* della Rete di Vendita rispetto agli interessi degli Azionisti di creazione di valore;
- l'allineamento alle prassi del mercato di riferimento;
- il rispetto delle Disposizioni;
- la *retention* delle risorse destinatarie.

Il sistema di incentivazione permette di:

- favorire la fidelizzazione e il *commitment* dei destinatari sviluppando quindi il senso di appartenenza di risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo;
- legare una parte significativa della componente non ricorrente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* sia aziendali sia, quando ritenuto necessario, individuali, così da allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo;

Come illustrato di seguito, anche con riferimento al Piano Collaboratori – Personale rilevante, il sistema d'incentivazione prevede l'erogazione della remunerazione variabile annua attraverso la correlazione con un indicatore target di Utile Netto, e considerando il raggiungimento di obiettivi a livello di Gruppo basati sui seguenti elementi:

- patrimonializzazione;
- liquidità;
- livello del capitale.

### 5.1.1 Piani Collaboratori

L'Assemblea di Banca Mediolanum S.p.A. nel corso del 2015 ha deliberato l'approvazione dei piani di d'incentivazione destinati al Personale della Rete di Vendita al fine di assicurare la *compliance* dei sistemi incentivanti al quadro normativo di riferimento.

In continuità con quanto fatto negli anni precedenti, è previsto:

- un piano di remunerazione variabile rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante», e
- un piano rivolto ai Collaboratori della Rete "non rilevanti" («Collaboratori – altro personale») con incarichi manageriali o altrimenti classi ficati (ad es. "private" ecc.).

Con riferimento al **personale più rilevante della Rete di vendita**, il sistema prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui parte *up front* e parte differito, erogato in *cash* e in strumenti finanziari.

Il piano di remunerazione variabile "Collaboratori" stabilisce, per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione maturata sia superiore a 50.000 € o rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua, il riconoscimento del 50% in strumenti *equity* ed il differimento per una quota pari al 40% del variabile totale, salvo il caso in cui sia superata la soglia di "Importo particolarmente elevato" descritta al paragrafo 6 (differimento 60%).

Ove il collaboratore sia qualificato quale personale rilevante "apicale", il periodo di differimento è esteso a cinque anni ed una quota superiore al 50% della parte differita è riconosciuta in strumenti azionari.

Gli schemi di pagamento della remunerazione variabile adottati per il personale rilevante della Rete di Vendita sono analoghi a quelli per il personale rilevante dipendente<sup>31</sup>, descritti al paragrafo 4.6.1 che precede.

---

<sup>31</sup> Per i Piani riferiti ai Collaboratori della Rete di Vendita, valgono le stesse regole definite per il Personale Dipendente in caso di cessazione del rapporto.

La determinazione della remunerazione non ricorrente è correlata ad un obiettivo target di Utile Netto – coerentemente con quanto adottato per la popolazione dei Dipendenti e sopra illustrato – definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema adottato prevede per la componente non ricorrente il raggiungimento di obiettivi sia a livello aziendale (con funzione di Gate) sia a livello individuale.

Gli indicatori individuati e i target del Gate sono definiti in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Comitato Rischi.

In coerenza con la normativa e con l’approccio adottato per i sistemi di incentivazione di Gruppo, sono identificati specifici **valori soglia**. Per il 2023 i valori sono i seguenti:

Categoria	Patrimonializzazione	Capitale	Liquidità
Indicatore	Sussistenza di un’ecedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali	Total Capital Ratio	Liquidity Cover Ratio (LCR)
Valori di Soglia	Ecceденza rispetto ai requisiti regolamentari	10%	LCR superiore al 100%

Sono altresì previsti obiettivi individuali finanziari e non finanziari secondo quanto declinato di seguito.

Con riferimento agli obiettivi di natura individuale finanziaria, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati nel Gruppo, i medesimi sono definiti nel rispetto dei seguenti indirizzi principali:

- le aree di risultato devono risultare significativamente influenzabili dal soggetto beneficiario dell’incentivo;
- gli indicatori di *performance* individuati per le aree di risultato devono risultare strettamente correlati al risultato/valore complessivo generato dalle unità territoriale/organizzativa di cui si ha la responsabilità;
- risulta necessario considerare obiettivi il più possibile misurabili e relativi a grandezze commerciali/economiche legate ai budget e nella visibilità della funzione Pianificazione, Controllo e Investor Relations. Al riguardo, risulta necessario assicurarsi che per la Divisione Amministrazione, Contabilità e Bilancio, l’indicatore di *performance* sia consuntivabile al termine del periodo di misurazione.

Il sistema d’incentivazione dei Consulenti finanziari è prevalentemente indirizzato ad attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. Tale approccio consente di evitare che le politiche d’incentivazione possano privilegiare la distribuzione di specifici prodotti in potenziale conflitto di interessi per la Banca e per la Rete medesima.

Altri parametri che vengono adottati riguardano l’assetto organizzativo della rete, la formazione, il reclutamento, l’adozione sempre maggiore di strumenti informatici evoluti utili per un miglior servizio alla clientela nonché la crescita e lo sviluppo delle figure professionali all’interno della Rete di vendita.

La necessità di adottare criteri di correzione non finanziari sulla componente non ricorrente erogata alla Rete, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili, viene realizzata attraverso un indicatore unico di *performance* (QPI – Quality Performance Index).

Tale indicatore prevede l’utilizzo di una serie di parametri di carattere qualitativo sull’operato del banker, i quali rappresentano altresì delle *best practices* comunemente adottate da parte dei principali competitor.

Il QPI viene disciplinato all’interno di uno specifico documento di regolamentazione attuativa.

Altri indicatori qualitativi (ad esempio il RUP Manager – Rating Unico di Performance Manager) vengono

utilizzati per i Manager ed altre figure della Rete.

Agli indicatori sopra menzionati si aggiungono le Sanzioni Disciplinari (sospensioni e revoche) comminate durante tutto il periodo di riferimento.

## **5.2 Trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione dell'incarico di supervisione, assistenza e coordinamento**

I Collaboratori della Rete di Vendita - come detto - non sono legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, pertanto le logiche retributive e di incentivazione hanno caratteristiche del tutto differenti rispetto a quelle del personale dipendente. La normativa di vigilanza di settore prevede comunque l'applicazione delle categorie retributive ed incentivanti assimilabili a quelle del personale dipendente anche ai Consulenti Finanziari.

In questo contesto si inserisce l'approccio retributivo che Banca Mediolanum adotta nei confronti dei Collaboratori della Rete di Vendita, in occasione della cessazione del rapporto di agenzia, della riduzione del portafoglio o dell'incarico. La Banca, tenuto conto del suo modello di business, ha infatti interesse a riconoscere ai propri agenti, in caso di cessazione del rapporto di agenzia (ovvero durante lo stesso al variare del perimetro di attività), una parte del valore generato a favore della Banca stessa nell'arco del rapporto di agenzia, valore commisurato al volume degli affari sviluppato e alla qualità dell'attività svolta dal Collaboratore. Tale valore è tradotto in un importo, con l'applicazione di una formula matematica che dia garanzia di trasparenza per il collaboratore, e rappresentatività per gli stakeholder del ritorno effettivo generato dall'attività dell'agente a favore della Banca.

Quanto sopra descrive le finalità delle Indennità Premiali ("Indennità di Portafoglio", "Indennità di Struttura" e "Indennità di Consulente Finanziario Manager") riconosciute in caso di:

1. cessazione del rapporto di agenzia;
2. riduzione del portafoglio clienti;
3. riduzione ad iniziativa della Banca della struttura di agenti assegnata a coloro che svolgono attività di supervisione, assistenza e affiancamento o coordinamento di una o più strutture di agenti.

Il sinottico di seguito riassume le principali caratteristiche delle Indennità Premiali sopra richiamate.

Tipologia di trattamento	Soggetti destinatari	Caratteristiche	Processo di corresponsione
<i>Indennità di Portafoglio</i>	Agenti/Manager di linea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione del portafoglio clienti/cessazione o riduzione della struttura di agenti in supervisione su iniziativa Banca;</li> <li>- ammontare dell'indennità relativo al valore del portafoglio clienti/della struttura gestita.</li> </ul>	<p>La Banca eroga l'indennità a condizione che il portafoglio/la struttura siano riassetgnati ad uno o <b>più agenti che subentrino nel portafoglio clienti o nella supervisione della struttura di agenti e si impegnino a corrisponderne alla Banca il relativo controvalore.</b></p>
<i>Indennità di Struttura</i>			<p>Nel caso di Indennità di Struttura, la Banca stessa può procedere ad un subentro, qualora a fini organizzativi intenda svolgere direttamente la supervisione. In tal caso riconoscerà all'agente cedente la relativa indennità.</p>
<i>Indennità di Consulente Finanziario Manager</i>	Agenti che svolgono attività di supervisione, assistenza e coordinamento di più strutture (cd. Manager di Staff)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione - ad iniziativa Banca - delle strutture di agenti in supervisione;</li> <li>- ammontare dell'indennità determinato sulla base delle provvigioni indirette derivanti dalla produzione della struttura, come descritto all'Allegato I alle presenti politiche.</li> </ul>	Erogazione da parte della Banca (al netto del valore dell'Indennità di Struttura maturata nel momento del passaggio da Manager di Linea a Manager di Staff, per cui vale il processo di corresponsione sopra descritto).

Le suddette indennità sono riconosciute all'ex agente secondo i termini e le condizioni previsti dal Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali, e, ove riconosciute, saranno, quindi, erogate - come meglio dettagliato nel suddetto Regolamento - a fronte, *inter alia*, della stipulazione e del rispetto da parte dell'ex agente consulente finanziario di un patto di non concorrenza della durata di 2 anni.

La Banca potrà, inoltre, valutare di proporre all'ex agente - che fosse stato ritenuto di interesse strategico - il riconoscimento anche di un c.d. "premio di fedeltà", a fronte della comprovata astensione, per un periodo da definirsi, successivo alla scadenza del patto di non concorrenza, dallo svolgimento di attività in conflitto e/o concorrenza con quelle svolte dalla Banca.

L'importo complessivamente erogabile per le predette indennità - ivi inclusi gli importi il cui controvalore è corrisposto alla Banca da altri agenti per l'acquisto del portafoglio o delle strutture in oggetto - e per ogni altra pattuizione eventualmente prevista in favore dell'ex agente consulente finanziario non potrà in ogni caso eccedere nel complesso, l'importo minore tra 5 (cinque) annualità dell'ultima remunerazione ricorrente e 15 milioni di euro.

Resta fermo che gli importi riconosciuti al personale più rilevante rientrano inoltre nel calcolo del limite del rapporto tra componente variabile e componente fissa, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

1. in base ad un patto di non concorrenza (*i.e.*, massimo 2 anni), per la quota che per ciascun anno di durata del patto non eccede l'ultima annualità della remunerazione ricorrente;
2. nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolata sulla base delle regole riportate nel presente paragrafo e nell'Allegato I al presente documento.

Restano salve le disposizioni di legge e regolamento applicabili, ivi incluse le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.2 e 2.2.3 della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

Al fine di stabilire gli importi riconoscibili nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale la Banca ha facoltà di riconoscere una somma determinata secondo quanto descritto all'Allegato I del presente documento.

### **5.3 Condizioni applicate su prodotti e servizi offerti dalla Banca alla Rete Vendita**

A tutti i Consulenti finanziari si applicano le medesime condizioni sui prodotti e servizi offerti dalla Banca che sono normalmente applicate alla migliore clientela.

### **5.4 Altre forme retributive**

In particolare, le componenti remunerative non-standard si riferiscono a quegli elementi della remunerazione che vengono considerati delle eccezioni (per esempio: bonus d'ingresso o di uscita). Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche quali ad esempio: incentivo al reclutamento di nuovi collaboratori, lancio di progetti speciali, raggiungimento di risultati straordinari, elevato rischio di uscita da parte di collaboratori strategici della Rete di Vendita. Ciò in linea con la regolamentazione di riferimento e con i processi di governance, periodicamente monitorati dalle funzioni preposte e oggetto di informativa al comitato remunerazioni /CDA.

Potranno inoltre essere attribuite forme retributive legate alla permanenza del soggetto beneficiario (*i.e.* "retention bonus"). Tali eventuali erogazioni sono riconosciute in modo proporzionato rispetto alle finalità di retention del soggetto, definite entro un congruo termine temporale, e riconosciute alla fine del periodo di retention pattuito. Di norma non sono riconosciuti più retention bonus ad uno stesso soggetto, salvo che in casi eccezionali e giustificati.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il beneficiario dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance individuale.

Questi importi rientrano nel computo della remunerazione variabile e sono soggetti ai limiti sul rapporto variabile/fisso e sottoposti a meccanismi di correzione *ex-ante* ed *ex-post*.

## 6 Disposizioni in materia di trasparenza con riferimento alle politiche e alle prassi di remunerazione<sup>32</sup>

La politica di remunerazione di Gruppo è comprensiva delle politiche di remunerazione destinate al personale e ai terzi addetti alla rete di vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, strutturate in modo tale da non indurre a perseguire interessi propri a danno dei clienti e:

- coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali/reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela;
- oltre che, basate anche su obiettivi non commerciali.

Le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane sono pertanto coerenti con i suddetti principi.

In particolare, la remunerazione variabile è legata a criteri quantitativi e qualitativi. Per la valutazione e la remunerazione degli addetti alla propria rete vendita si adottano politiche che non costituiscano un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In particolare, le presenti politiche destinate ai soggetti rilevanti<sup>33</sup> e agli intermediari del credito assicurano che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- c) la componente variabile della remunerazione sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi, non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporti maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.
- d) Per il personale coinvolto nella concessione del credito le forme di retribuzione incentivante devono tenere conto anche di indicatori sulla qualità creditizia adeguati e allineati con la propensione della banca al rischio di credito

La componente variabile è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa e sono previsti analogamente all'altro personale, dei meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento del variabile, al ricorrere delle fattispecie di malus/clawback più avanti descritte (ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina o di codici etici o di condotta a tutela della clientela).

Con particolare riferimento alla componente variabile della remunerazione dei collaboratori della Rete di Vendita si evidenzia che essa è legata a più variabili qualitative attraverso l'utilizzo di indicatori che sintetizzano i risultati qualitativi raggiunti e in caso di performance non soddisfacente determina la riduzione o annullamento dell'incentivazione spettante.

In conformità al quadro normativo di riferimento, per i partecipanti a sistemi di incentivazione o in generale a piani di remunerazione variabile, sono previsti per:

1. il personale preposto alla trattazione dei reclami indicatori specifici al fine di tener conto dei risultati conseguiti nella gestione degli stessi e della qualità delle relazioni con la clientela;
2. il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, delle politiche di remunerazione che assicurano la prudente gestione del rischio.

Alla data di redazione del presente documento, quanto riportato nel presente paragrafo si applica a 4593 soggetti, collaboratori (nr. 4.576) e dipendenti (nr. 17), nei ruoli della rete di vendita della banca italiana.

Le presenti politiche di remunerazione sono adeguatamente documentate e conservate per almeno cinque anni. I soggetti rilevanti e gli intermediari del credito sono informati chiaramente sulle politiche e prassi di

<sup>32</sup> Si intendono qui ricomprese le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito in conformità al Provvedimento di Banca d'Italia n.81/2019 "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica responsabile anche della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse, previo parere del comitato remunerazioni, e del contributo della funzione risorse umane e delle funzioni aziendali di controllo. L'approvazione delle politiche da parte dell'Assemblea è almeno annuale.

<sup>33</sup> Rilevante con riferimento alla specifica disciplina in materia di trasparenza, ossia il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

remunerazione a essi applicabili, prima di esser preposti all'offerta dei prodotti. Le politiche e le prassi di remunerazione sono in ogni caso facilmente accessibili ai soggetti rilevanti e agli intermediari del credito.

## 7 Valutazione di sostenibilità rispetto ai requisiti in materia di fondi propri

Le disposizioni vigenti in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione dettano, in generale, criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di garantire, tra l'altro, che il sistema tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario. L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Con particolare riferimento al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, rispetto al quale, come indicato nei precedenti paragrafi, la Banca si è avvalsa della facoltà di elevare tale rapporto oltre il livello di 1:1, ma comunque entro il limite massimo di 2:1, la normativa richiede che l'intermediario svolga un processo valutativo di coerenza e sostenibilità rispetto alla normativa prudenziale e, in particolare, ai requisiti in materia di fondi propri.

Tale processo si è svolto tenendo conto sia delle remunerazioni del personale dipendente sia dei collaboratori (consulenti finanziari) identificabili quali "personale più rilevante". In particolare, per quest'ultimi ed in ragione della specifica natura della remunerazione ad essi attribuita, che la rende per definizione non esattamente determinabile ex-ante, si è proceduto a stimarne il potenziale impatto sui mezzi propri, sia sull'esercizio in corso sia sui due esercizi successivi (triennio 2024-2026), raddoppiando prudenzialmente l'ammontare della remunerazione ricorrente corrisposta nel 2023.

Ad esito di tale processo ed in considerazione tanto del limitato numero di soggetti del "personale più rilevante" potenzialmente interessati dal rapporto di 2:1, quanto delle relative remunerazioni, il mantenimento e l'eventuale applicazione del limite più elevato non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri nel triennio 2024-2026.

## 8 Meccanismi di *Malus* e *Claw Back* per gli Amministratori, il Personale dipendente e la Rete Vendita

Il Gruppo ha implementato meccanismi di *malus* in base ai quali non si procederà alla liquidazione della remunerazione incentivante in considerazione della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, della situazione patrimoniale e di liquidità del Gruppo o della singola entità (c.d. *gate*).

Tali meccanismi possono condurre inoltre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, in caso di risultati di performance significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti.

Con particolare riferimento all'attività del Consulente finanziario, le attività interessate dalla remunerazione non ricorrente devono rispettare i principi di correttezza nella relazione con la clientela, posto che tale attività ha come obiettivo principale il miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto della regolamentazione che disciplina la distribuzione di prodotti e servizi di investimento.

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile riconosciuta per un periodo della durata:

- di cinque anni decorrenti dal momento della erogazione della singola quota (up-front o differita) per i soggetti appartenenti al personale più rilevante;
- fino a tre anni negli altri casi.

Il meccanismo di *claw-back* viene attivato nei seguenti casi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, nei casi eventualmente previsti;



- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, anche come condizione di *malus* in aggiunta alle causali già elencate.

## 9 Durata della politica e deroghe in circostanze eccezionali

La durata della presente politica è annuale.

In via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato Remunerazioni, possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione specifiche deroghe temporanee alla politica descritta precedentemente. Resta in ogni caso ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

Le facoltà derogatorie, in casi eccezionali, possono riguardare la definizione di componenti della remunerazione, anche fisse, non previste nelle politiche, l'entità della componente variabile spettante ai sensi di quanto previsto nelle politiche di remunerazione, nonché la corresponsione o meno della componente variabile indipendentemente dal verificarsi delle condizioni previste per la sua erogazione.

Si precisa che per "circostanze eccezionali" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla presente politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato in modo competitivo. Tra i casi considerati eccezionali possono essere inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, gli eventi geopolitici/naturali con impatti significativi a livello macroeconomico, le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (e.g. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione), le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo dell'impresa tali da impattare sui risultati economico-finanziari, l'avvicendamento, a causa di eventi imprevisti, dei componenti degli organi delegati, e ruoli apicali, che necessitano la rinegoziazione in tempi rapidi del loro pacchetto retributivo, laddove la presenza di alcuni vincoli contenuti nella politica approvata dovesse limitare le possibilità della Società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a ricoprire i ruoli previsti o costituire un limite alla creazione di valore nel lungo periodo.

## **SEZIONE II**

# **Relazione sui compensi corrisposti**

## 1. Attuazione delle politiche retributive nel 2023

La presente sezione mira a rappresentare le scelte e i criteri utilizzati dalla Società per la determinazione della remunerazione fissa e variabile.

In relazione ai commenti ricevuti nella precedente assemblea degli azionisti, è stato ulteriormente incrementato il livello di disclosure ex post dei dati di performance e retributivi.

In particolare, in una prima parte si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati e in una seconda parte si fornisce un'adeguata rappresentazione in forma tabellare di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e si illustrano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, ai sensi delle tabelle Consob e Banca d'Italia.

### 1.1 Analisi Pay mix sui compensi corrisposti nel 2023

I compensi totali dell'Amministratore Delegato, nel 2023, risultano suddivisi come segue tra componente fissa erogata e variabile effettivamente maturata con riferimento alla performance dell'anno:

	Compenso fisso per la carica di Amministratore	Compenso fisso per il rapporto di lavoro dipendente	Remunerazione variabile di breve termine*	Benefit di natura discrezionale**	Remunerazione Totale***
Amministratore Delegato Massimo Antonio Doris	€ 600.000	€ 507.122	€ 260.000	€ 7.413	€ 1.374.535
<i>proporzioni</i>	43,7%	36,9%	18,9%	0,5%	100,0%

\* La remunerazione variabile di breve termine è considerata per il valore complessivo maturato per l'anno di accrual e non considera la quota effettivamente erogata, né i periodi di differimento a cui è di fatto assoggettata.

\*\* I benefit sono valorizzati sulla base di quanto rileva quale reddito imponibile e non include quanto attribuito alla generalità dei dipendenti

\*\*\* Con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine, la quota attribuibile all'anno sulla base del livello massimo di opportunità rapportato ai tre anni di misurazione della performance (2023-2025) è pari a €300.000.

\*\*\*\* La remunerazione totale non include quanto definito da norme e contrattazione nazionali (e.g. TFR, contributi previdenziali).

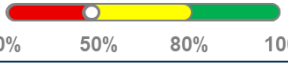
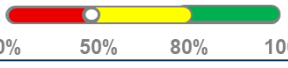
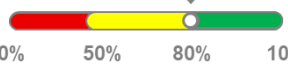
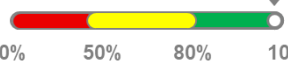
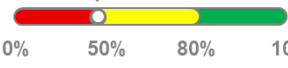

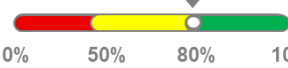
Ulteriori informazioni di maggior dettaglio sono presenti negli allegati, riferite anche agli altri soggetti per i quali sono fornite nominalmente.

La remunerazione variabile a target e massima attribuita all'Amministratore Delegato, di competenza del 2023, è rimasta invariata rispetto all'anno precedente. In particolare, la remunerazione variabile di breve termine massima al raggiungimento del 100% degli obiettivi rappresenta una componente pari al 26,3% della remunerazione complessiva assegnata (escludendo la quota annualizzata del piano LTI per l'anno di performance 2023).

Oltre agli indicatori generali (gate e obiettivi di performance) misurati a livello del Conglomerato, la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato è stata subordinata al raggiungimento di obiettivi riportati in una scorecard individuale.

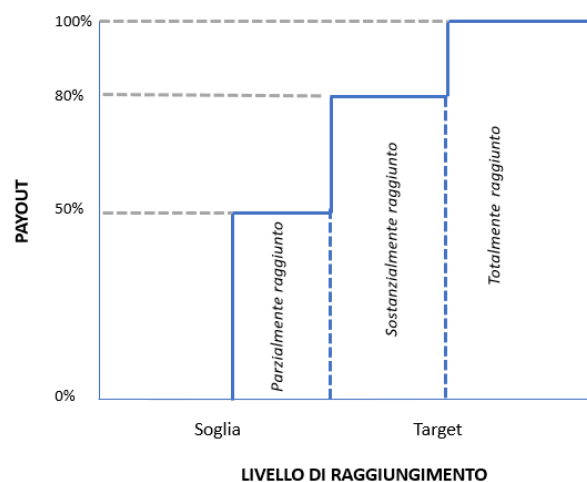
La **performance dell'Amministratore Delegato nel 2023** rispetto agli obiettivi e target finanziari e non finanziari inseriti nella scorecard individuale riferita al Piano Top Management 2023 Personale Rilevante, è stata valutata dal Comitato Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 28 febbraio e 6 marzo 2024.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi nella scorecard, ha condotto ad un risultato complessivo di **65/100** (come illustrato di seguito), risultando in una remunerazione variabile di breve termine complessiva pari a **260.000 €**, da corrispondersi secondo le regole previste dalla Politica di remunerazione 2023 e dal Piano Top Management 2023 per il personale più rilevante.

	Obiettivo	KPI	Peso	Dato finale	Livello di payout	Risultato
FINANZIARI	Crescita delle masse gestite (Gruppo)	Raccolta Netta Totale	40%	7,13 Mrd €		20%
	Credito (Gruppo)	Impieghi	15%	2,96 Mrd €		7,5%
	Sviluppo della distribuzione dei prodotti di protezione (Italia)	Raccolta premi	15%	182 Mln €		12%
NON FINANZIARI	Gestione dei rischi climatici e ambientali	<i>Rispetto delle milestone progettuali e rollout dei processi con riferimento alle tempistiche stabilite</i>	10%	Tempistiche rispettate anche con riferimento ai deliverable verso l'Autorità		10%
	Diversità e Inclusione – Creazione occupazionale Rete di Vendita	Recruiting di # Consulenti Finanziari	5%	305		2,5%
		Recruiting di # Consulenti Finanziari under 30	5%	139		5%
	Strategia di crescita	Incremento clienti prima banca	10%	74782		8%

L'impostazione della scheda di performance prevede, come illustrato graficamente di seguito:

- un intervallo soglia per cui ogni singolo KPI è considerato "parzialmente raggiunto" che comporta un pay-out del 50%. Al di sotto di tale soglia il pay-out è pari allo 0%;
- un intervallo per cui ogni singolo KPI è considerato "sostanzialmente raggiunto" che comporta un pay-out dell'80%;
- un livello target per ogni singolo KPI è considerato "totalmente raggiunto" che comporta un pay-out del 100%.



## 1.2 Analisi pay e performance 2019-2023

Il prospetto seguente riporta, con riferimento agli ultimi cinque esercizi, le informazioni di confronto tra le variazioni annuali dei risultati del Conglomerato Mediolanum, della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo.

Anno	2019	2020	2021	2022	2023
Utile netto consolidato (€/mln)	565,4	434,5	713,1	521,8	821,9
Variazione anno/anno	-	- 23,2%	+ 64,1%	- 26,8%	+ 57,5%
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 600.000	€ 600.000	€ 450.000	€ 450.000	€ 450.000
Variazione anno/anno	-	+ 0,0%	- 25,0%	+ 0,0%	+ 0,0%
Remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato	€ 1.105.495	€ 1.104.121	€ 1.113.736	€ 1.110.714	€ 1.107.122
Variazione anno/anno	-	- 0,1%	+ 0,9%	- 0,3%	- 0,3%
Remunerazione complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato	€ 1.402.656	€ 1.511.245	€ 1.513.736	€ 1.430.869	€ 1.374.535
Variazione anno/anno	-	+ 7,7%	+ 0,2%	- 5,5%	- 3,9%
Remunerazione complessiva massima teorica dell'Amministratore Delegato, al raggiungimento di tutti gli obiettivi (opportunità)	€ 1.505.495	€ 1.804.121	€ 1.813.736	€ 1.810.714	€ 1.807.122
Variazione anno/anno	-	+ 19,8%	+ 0,5%	- 0,2%	- 0,2%
Remunerazione fissa del Direttore Generale	€ 516.354	€ 577.023	€ 591.505	€ 615.632	€ 633.298
Variazione anno/anno	-	+ 11,7%	+ 2,5%	+ 4,1%	+ 2,9%
Remunerazione complessiva riconosciuta al Direttore Generale****	€ 856.354	€ 917.023	€ 931.506	€ 955.632	€ 973.298
Variazione anno/anno	-	+ 7,1%	+ 1,6%	+ 2,6%	+ 1,8%
Remunerazione complessiva massima teorica del Direttore Generale, al raggiungimento di tutti gli obiettivi (opportunità)	€ 856.354	€ 1.088.083	€ 1.102.566	€ 1.265.632	€ 1.283.298
Variazione anno/anno	-	+ 27,1%	+ 1,3%	+ 14,8%	+ 1,4%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	€ 49.932	€ 51.344	€ 50.098	€ 51.105	€ 54.158
Variazione anno/anno	-	+ 2,8%	- 2,4%	+ 2,0%	+ 6,0%

\* Compenso annuo per la carica. Con riferimento al 2021, 2022 e 2023, per rinuncia da parte del Presidente in carica dal 28/09/2021 di € 150.000 precedentemente deliberati.

\*\* Comprensiva della remunerazione fissa e della remunerazione variabile di breve termine effettivamente maturata nell'anno.

\*\*\* Comprensiva della quota teorica di competenza dell'anno (un terzo pari a € 300.000) relativamente al piano di lungo termine 2023-2025.

\*\*\*\* Si segnala che in relazione alla cessazione della carica di Direttore Generale è stato sottoscritto un patto di non concorrenza e non storno della durata di 2 anni per un valore complessivo di Euro 1.310.000.

\*\*\*\*\* Comprensiva della quota teorica di competenza dell'anno (un terzo pari a € 310.100) relativamente al piano di lungo termine 2023-2025.

\*\*\*\*\* La remunerazione annua lorda media dei dipendenti, è stata calcolata come media aritmetica della retribuzione effettivamente riconosciuta nel corso dell'anno di riferimento al personale dipendente, escludendo dal computo la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri soggetti indicati nominativamente nelle tabelle in allegato.

## 1.3 Cessazione dalla carica, deroghe o correzioni ex post

Nel corso del 2023, in relazione alla cessazione della carica del Direttore Generale, è stato sottoscritto un patto di non concorrenza/non storno i cui contenuti (definiti in linea con la normativa esterna ed interna vigente) sono stati sottoposti al Comitato Remunerazione ed al Consiglio di Amministrazione, nonché al Comitato Parti Correlate.

Relativamente ai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché ai restanti dirigenti strategici, nel 2023 non sono state pattuite indennità e/o altri benefici legati alla cessazione della carica o del rapporto di lavoro<sup>34</sup>.

Non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle

<sup>34</sup> Alla data della presente Relazione, i contratti individuali dei soggetti in parola appartenenti al Personale Dipendente sono a tempo indeterminato. Per quanto riguarda la durata della carica dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, si fa rinvio a quanto illustrato nell'informativa tabellare della presente Sezione.

remunerazioni nel corso del 2023.

Riguardo ai medesimi soggetti citati, nel corso dell'anno non si sono verificate circostanze che abbiano comportato l'applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile, quali *malus* o *claw-back*.

## 2. Governance

### 2.1 Riunioni e composizione del Comitato remunerazioni

Al fine di garantire la corretta implementazione e gestione delle politiche retributive, nel corso del 2023 il Comitato Remunerazioni costituito presso la Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. (composto da 3 Amministratori indipendenti) si è riunito 8 volte. Nel 2024, alla data della presente Relazione, sono state svolte 2 riunioni del Comitato Remunerazioni.

## 3. Remunerazione fissa e pay mix

La remunerazione fissa degli Amministratori e del Personale dipendente è stata determinata facendo riferimento ai benchmark utilizzati, mediante un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato, per definire livelli retributivi competitivi con i mercati di riferimento e garantire equità interna. L'analisi e il monitoraggio dei trend e dei livelli retributivi è stata condotta sia a livello italiano sia internazionale, avvalendosi anche di studi relativi a settori e popolazioni specifiche (Executive, Asset Management, etc.) e ai paesi esteri in cui è presente il Gruppo.

In relazione al Personale dipendente, il riferimento principale per il contesto italiano è costituito dallo studio retributivo promosso dall'Associazione Bancaria Italiana.

Con riferimento ai mercati esteri in cui è presente il Gruppo, si è ricorso a studi promossi dalle società WillisTowersWatson, Korn Ferry, PWC sulla base della specifica consistenza del campione di aziende nei differenti paesi.

Riguardo ai compensi corrisposti agli Amministratori, il confronto con il peer di riferimento è condotto annualmente, come già indicato approfonditamente nella sezione I.

Con particolare riferimento a Banca Mediolanum S.p.A., la seguente tabella esplicita i compensi individuali definiti per gli organi aziendali relativamente al 2023, come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2021<sup>35</sup>:

ORGANO	PRESIDENTE	MEMBRO
Consiglio di Amministrazione*	€ 450.000	€ 75.000
Comitato Rischi	€ 40.000	€ 30.000
Comitato Remunerazioni	€ 25.000	€ 20.000
Comitato Nomine e Governance	€ 25.000	€ 20.000
Comitato Parti Correlate	€ 25.000	€ 20.000
Collegio Sindacale	€ 100.000	€ 70.000

\* Il Presidente e il Vice Presidente hanno rinunciato parzialmente al compenso dell'importo deliberato dall'assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021.

<sup>35</sup> La tabella fa riferimento ai soli componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei relativi comitati alla data del 31/12/2023. Per gli Organi aziendali con funzioni di controllo - il Collegio Sindacale e gli Amministratori non esecutivi - il pacchetto retributivo non prevede alcuna remunerazione variabile.

Il compenso dell'organo di controllo è stato deliberato dall'Assemblea in considerazione dell'impegno stimato per lo svolgimento dell'incarico, della professionalità e delle competenze richieste ai membri del Collegio Sindacale, in conformità a quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile.

Con riguardo ai benefit, per le diverse categorie di personale sono stati offerti pacchetti con caratteristiche tra loro omogenee per gli appartenenti alla medesima categoria.

Tra i principali benefit sono stati riconosciuti nel corso dell'esercizio 2023:

- accesso ai prodotti bancari e finanziari a condizioni agevolate;
- sistemi integrativi ai piani previdenziali e assistenziali;
- polizza di assicurazione per la responsabilità civile;
- polizza di assicurazione in caso di premorienza durante il servizio;
- piani aziendali di welfare, rivolti a categorie omogenee di dipendenti, volti a fornire rimborsi per spese scolastiche dei figli, all'assistenza agli anziani, da check up medici ad attività ricreative, in linea con la normativa fiscale italiana.

Nel corso del 2023, con riferimento ad Amministratori e personale dipendente "più rilevante" a 2 soggetti (dipendenti) è stata attribuita a target<sup>36</sup> una remunerazione variabile annua potenzialmente superiore alla componente fissa e comunque inferiore al limite massimo del 200% stabilito dalle presenti politiche.

---

<sup>36</sup> Considerando la remunerazione fissa e la remunerazione variabile target di breve e lungo termine (quest'ultima per la quota parte riferita all'anno, secondo quanto previsto da normativa). Resta esclusa la pattuizione connessa alla cessazione della carica del Direttore Generale, come illustrata nell'informativa della presente Sezione. Resta altresì escluso dalla rendicontazione il perimetro del risparmio gestito, per il quale non trova applicazione il limite massimo al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa pari al 100% ovvero al 200%.



#### 4. Remunerazione variabile di breve termine e componente non ricorrente (piani di performance share)

	Top Management 2023 – pers. più Rilevante	Top Management 2023 - altro personale	Collaboratori 2023 – pers. più Rilevante	Collaboratori 2023 – pers. non rilevante
<b>Gate condition</b>	Total Capital Ratio, RARORAC, patrimonializzazione, LCR.		Total Capital Ratio, Patrimonializzazione, LCR.	
<b>Correlazione a Utile (bonus pool)</b>	Si utilizza una scala di correlazione tra bonus pool e valore dell'Utile Netto Consolidato (UTC), tale per cui a valori del cancello inferiori al 70% dell'utile Target non si genera bonus pool da distribuire; in caso di valori del UTC compresi tra il 70% e il 100% del Target si genera un bonus pool proporzionale al risultato ottenuto.		Risultato economico positivo in misura non inferiore al 70% dell'utile target (con una tolleranza del 5%). Come definito per l'anno 2022, per tutte le altre componenti della remunerazione non ricorrente, viene applicata una soglia del 20% rispetto al target di Utile Netto	
<b>Quota up-front e quota differita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% del variabile è up-front; e</li> <li>• il restante 40% è differito*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% del variabile è up-front;</li> <li>• il restante 40% è differito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% del variabile è up-front; e</li> <li>• il restante 40% è differito.*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% del variabile è differito.</li> </ul>
<b>Quota in strumenti equity</b>	50% sia della quota up-front, sia della quota differita.**	Il 100% della quota differita è in strumenti equity (azioni).	50% sia per la parte up-front, sia per la parte differita.**	Il 100% del variabile è in strumenti equity (azioni).
<b>Periodo di Performance</b>	1 anno			
<b>Periodo di retention sulla quota in strumenti equity</b>	1 anno	1 anno	1 anno	-
<b>Periodo di differimento</b>	4 anni***	3 anni	4 anni***	9 anni
<b>Tipo di veicolo</b>	Performance Shares****.			
<b>Soglia minima di applicazione di up-front e differito</b>	Remunerazione variabile >50.000 € o che rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua.			N/A
<b>Soggetti partecipanti al piano</b>	Personale rilevante oltre la soglia di cui sopra	Personale considerato «Executive», incluso il personale rilevante non oltre la soglia di cui sopra	FB identificati come «personale più rilevante»	FB non identificati come «personale più rilevante»
<b>CAP variabile vs Retrib. Fissa</b>	Cap massimo: 200% (per alcuni ruoli specifici).		Cap massimo: 200%.	
	Cap massimo per le funzioni di controllo: 33%.			

\* In caso di importo particolarmente elevato, la quota differita è elevata al 60%.

\*\* per i MRTs qualificati come personale Apicale è prevista la corresponsione in strumenti di un importo superiore al 50% del totale dell'incentivo.

\*\*\* Il periodo di differimento è esteso a 5 anni per i MRTs identificati come personale Apicale.

\*\*\*\* Ad esclusione dell'Amministratore Delegato per il quale le quote equity based sono "phantom".

#### 4.1. Piano di incentivazione Top Management 2023

Le caratteristiche del Piano Top Management 2023 sono state diffusamente illustrate nella sezione I della Relazione 2023 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, secondo quanto stabilito dalla Politica Retributiva e dai regolamenti interni, è stato preventivamente verificato il raggiungimento delle soglie previste dal Gate del Piano, in termini di RARORAC, eccedenza di capitale, TCR e LCR, come segue:

Indicatore	soglia	risultato	
RARORAC	≥0	4,1%	●
Eccedenza di capitale	≥0	1.882 € mln	●
LCR	≥100%	321%	●
TCR	≥13%	22,29%	●

I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati a fine periodo, ovvero al 31/12 dell'anno di misurazione della performance (periodo di *accrual*) e al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

Inoltre, ai fini della determinazione del Bonus Pool, è stata verificata anche la correlazione tra l'Utile Netto Consolidato, secondo la seguente scala:

UTILE NETTO CONSOLIDATO CUMULATO EFFETTIVO	MOLTIPLICATORE
< 70% del Target	0%
= 70% <= 100% del Target	Direttamente proporzionale (70% - 100%)
> 100% del Target	100%

Con riferimento all'esercizio 2023, l'utile conseguito, in base a quanto riportato nella Relazione finanziaria annuale approvata da Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2024, risulta superiore al target stabilito per lo stesso anno. Per motivi di riservatezza, non essendo pubblico il piano pluriennale, il valore dell'utile target non viene indicato.

Si ricorda che il piano di remunerazione variabile è rivolto al «Top Management – personale più rilevante», Amministratori/Dirigenti (con quota maturata nell'anno complessivamente superiore a 50.000 € o che rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua).

Inoltre, il piano di remunerazione variabile è anche rivolto al personale c.d. «Executive» (sia nel caso di personale rilevante sotto soglia che di soggetti non inclusi nel novero del personale rilevante), come illustrato nella Sezione I, e più diffusamente di seguito.

Relativamente ai soggetti identificati come "personale più rilevante" che maturino nel corso dell'esercizio premi superiori alla soglia sopra indicata, viene prevista l'applicazione di un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare della remunerazione variabile in conformità alla regolamentazione di Vigilanza per tempo vigente, prevedendo che:

- una quota sostanziale – pari almeno al 50% della quota *up front* e della quota differita – sia erogata mediante l'assegnazione di Performance Shares;

- un'adeguata percentuale – pari al 40% - 60% della remunerazione variabile – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 4 -5 anni ed erogata pro-rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – sia per la componente a breve (up-front) sia per la parte differita riconosciute in strumenti.

I pagamenti differiti saranno effettuati a condizione del superamento delle soglie minime di accesso (RARORAC, LCR e patrimonializzazione) per l'esercizio precedente a quello di liquidazione e sulla base dell'Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance.

Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato (o la maggior percentuale prevista dallo schema di pagamento, in relazione alla categoria di soggetto) per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e *retention* di ogni singola *tranche* e previa verifica delle condizioni di *malus*.

Il piano prevede inoltre che in particolari circostanze individualmente e singolarmente valutate (ad es. nel caso si ritenga non opportuna l'attribuzione di quote azionarie a soggetti specifici) possa essere riconosciuto in luogo delle azioni reali, l'equivalente valore al momento della effettiva attribuzione (c.d. *phantom shares*), mantenendo quindi del tutto inalterati i periodi di differimento e di *retention* e la correlazione *equity based*. Tale determinazione è assunta dal CdA, su proposta del Comitato remunerazioni e con la previa astensione dei soggetti eventualmente destinatari della decisione.

Non vengono corrisposti dividendi o interessi sugli strumenti finanziari, riconosciuti in base ai piani di remunerazione variabile, durante i periodi di differimento o di *retention*.

Inoltre, al fine di incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle altre risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo, di corrispondere comunque una componente retributiva in linea con le prassi di mercato e favorire la fidelizzazione dei destinatari, la Società ha deciso di adottare anche con riferimento ad altre fasce di popolazione manageriale, alcuni dei principali elementi della disciplina regolamentare in materia, con regole meno stringenti di erogazione del variabile rispetto al piano «Top management – personale più rilevante».

È infatti previsto un ulteriore piano destinato agli «Executive» (siano essi rilevanti sotto soglia che non rilevanti), secondo cui:

- una percentuale pari al 60% della remunerazione variabile è erogata in *cash* e *up-front*;
- un'adeguata percentuale – pari al restante 40% della remunerazione variabile – è corrisposta in performance shares e soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 3 anni, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- è prevista la presenza di uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – per la parte differita.

La corresponsione della remunerazione variabile è condizionata al superamento delle medesime soglie di accesso (RARORAC, TCR, LCR e patrimonializzazione) previste per il "Top Management – personale più rilevante" e correlata all'Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance.

Il numero di azioni attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 40% del premio maturato per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti l'Assemblea.

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e *retention* e previa verifica delle condizioni di *malus*.

In ottemperanza a particolari discipline di vigilanza di settore applicabili a componenti del Gruppo ovvero in caso di particolari indirizzi dei regolatori a livello locale (singolo paese), sono applicate specifiche modifiche al piano generale che prevedono, ad esempio, il riconoscimento della quota in strumenti finanziari (es quote dei fondi gestiti nel caso di SGR) utilizzando altri veicoli diversi dalle azioni della Capogruppo ovvero non attribuendo titoli reali, ma il loro valore corrispondente.

## 4.2. Piano di incentivazione Collaboratori 2023

Le caratteristiche del Piano Collaboratori 2023 sono state diffusamente illustrate nella sezione I della Relazione 2023 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, secondo quanto stabilito dalla Politica Retributiva e dai regolamenti interni, è stato preventivamente verificato il raggiungimento al 31/12 delle soglie previste dal Gate del Piano, in termini di LCR, eccedenza di capitale e TCR, come segue.

Con riferimento all'esercizio 2023, i valori misurati a livello di Gruppo al 31/12 sono risultati i seguenti:

Indicatore	soglia	risultato	
Eccedenza di capitale	≥0	1.882 € mln	●
LCR	≥100%	321%	●
TCR	≥13%	22,29%	●

I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati anche al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

Al mancato raggiungimento di una sola delle soglie, i sistemi di remunerazione variabile si azzerano per tutti (in casi eccezionali e attentamente valutati e comunque in presenza di utile positivo, il CdA, sentito il Comitato remunerazioni, potrà decidere di distribuire una quota ridotta del bonus pool, anche con riferimento a specifiche categorie di personale).

Il piano di remunerazione variabile è rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante», Rete «Material risk takers» e prevede la correlazione tra la remunerazione non ricorrente e l'Utile Netto Consolidato, in caso di Risultato economico positivo in misura non inferiore al 70% della previsione di budget (con una tolleranza del 5%)<sup>37</sup>.

Il piano di remunerazione variabile è inoltre rivolto ai manager della Rete «non-rilevanti», secondo modalità specifiche illustrate di seguito.

Relativamente ai Collaboratori e al Personale di Rete identificati come “personale più rilevante” e coloro che abbiano maturato una remunerazione complessiva superiore a 750.000 euro viene prevista l'applicazione di un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare della componente non ricorrente in conformità alla regolamentazione di Vigilanza per tempo vigente, prevedendo che:

- un'adeguata percentuale – pari al 40% - 60% della componente non ricorrente – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 4-5 anni ed erogata pro-rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- una quota sostanziale – pari almeno al 50% della quota *up front* e della quota differita – sia erogata mediante l'assegnazione di Performance Shares con l'acquisto di azioni proprie;
- uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – sia per la componente non ricorrente erogata up-front sia per la parte differita.

Il numero di azioni attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato per il prezzo medio dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e *retention* di ogni singola *tranche* e previa verifica delle condizioni di *malus*.

<sup>37</sup> Come definito per l'anno 2023, per tutte le altre componenti della remunerazione non ricorrente, viene applicata una soglia del 20% rispetto al target di Utile Netto.

Inoltre, al fine di incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle altre risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo, di corrispondere comunque una componente retributiva in linea con le prassi di mercato e favorire la fidelizzazione dei destinatari la Società, oltretutto assicurare la *compliance* alla normativa di riferimento ha deciso di adottare anche con riferimento ad altre fasce di popolazione manageriale, alcuni dei principali elementi della disciplina regolamentare in materia con regole meno stringenti di erogazione del variabile rispetto al piano «Collaboratori – personale più rilevante».

In particolare, è stato introdotto un “sotto piano” destinato ai Collaboratori non identificati come «personale più rilevante», secondo cui:

- uno specifico obiettivo è remunerato in performance shares e soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 9 anni, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- non è prevista la presenza di uno specifico periodo di *retention* per la parte differita.

I pagamenti dei premi saranno effettuati a condizione del superamento delle medesime soglie di accesso (LCR e patrimonializzazione) previste per i “Collaboratori - personale più rilevante” e sulla base del Risultato economico quale indicatore di performance.

Al mancato raggiungimento di una sola delle soglie, i sistemi di remunerazione variabile si azzerano per i soggetti partecipanti al piano (in casi eccezionali e attentamente valutati e comunque in presenza di utile positivo, il CdA, sentito il Comitato remunerazioni, potrà decidere di distribuire una quota ridotta del bonus pool, con riferimento alla sola Rete di Vendita, in ragione delle specificità di questo particolare personale e del contesto di mercato che lo caratterizza).

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e previa verifica delle condizioni di *malus*.

#### **4.3. Obiettivi individuali finanziari e non finanziari**

In merito, si fa rinvio a quanto descritto al paragrafo 5.1.1, I Sezione.

#### **4.4. Modalità di erogazione della componente non ricorrente**

In generale, non sono previsti premi d’incentivazione in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari formalizzate.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti.

Per quanto concerne le tempistiche di erogazione, la liquidazione dell’incentivo di breve periodo avviene dopo la consuntivazione dei risultati dell’anno di riferimento, mentre la liquidazione dell’eventuale incentivo di medio/lungo periodo, da riconoscere eventualmente in forma monetaria, avviene decorso il periodo di differimento.

### **5. Piani di incentivazione adottati dal Gruppo relativi ad anni precedenti e non ancora chiusi**

Vengono descritti di seguito sinteticamente i sistemi già adottati dal Gruppo, che mantengono la loro efficacia in particolare nella loro remunerazione variabile di lungo termine e in base ai contratti attualmente in essere.

Tali sistemi prevedono che la componente d’incentivazione sia costituita anche da una retribuzione variabile di medio/lungo termine, tipicamente su base triennale e costituita interamente da strumenti finanziari.

La sopra indicata componente è percepita in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura economica sia di diversa natura, in particolare:

- obiettivi aziendali, per i quali il sistema d’incentivazione prevede di considerare il raggiungimento dell’Utile Netto Consolidato Target riferito al Gruppo Mediolanum come parametro che definisce il variabile annuo erogabile a ciascun partecipante ai piani d’incentivazione (sia di breve termine che di medio/lungo termine);

- obiettivi individuali, ove previsti, basati sui seguenti ambiti di valutazione:
  - obiettivi di funzione finanziari
  - obiettivi di funzione non finanziari.

### 5.1. Piano LTI 2023-2025

In merito, si fa completo rinvio a quanto descritto al paragrafo 4.6.2.

### 5.2. Piani basati su strumenti di capitale (Piano Collaboratori 2010)

Il "Piano Collaboratori 2010", ha visto l'ultima assegnazione nel corso dell'esercizio 2015.

I piani basati su strumenti di capitale rivolti alla Rete di vendita prevedono il diritto all'esercizio delle opzioni assegnate a condizione del raggiungimento dei risultati di Gruppo e in particolare:

- valore target dell'utile netto consolidato relativo all'intero periodo di misurazione dei risultati; in alternativa al conseguimento in ciascun esercizio nel periodo di riferimento di un ammontare di raccolta netta di banca Mediolanum S.p.A. posizionato nel 1° quartile della classifica delle reti di vendita pubblicata da Assoreti, subordinata comunque al conseguimento di un utile netto consolidato non inferiore al 70%;
- al mantenimento di un determinato livello di "Return on risk adjusted capital" ("RORAC") e di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla determinazione del "vesting period" mediante l'assegnazione di opzioni, pari a 9 anni dalla data di assegnazione.

L'esercizio delle opzioni, e la conseguente sottoscrizione delle azioni da parte dei destinatari, sono consentiti esclusivamente decorso il *vesting period*, a partire dalla data di inizio esercizio e per i successivi tre anni. L'esercizio delle opzioni e la conseguente sottoscrizione delle azioni dovranno avvenire in un'unica soluzione e per l'intero ammontare, nel periodo di esercizio.

**6. Art 450 comma 1 lettera h I-II - Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento - REM I**

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Remunerazione Fissa</b>	Numero di membri del personale più rilevante	12,0	1,0	2,0	97,0
	Remunerazione fissa complessiva	€ 1.803.499	€ 1.114.535	€ 1.098.866	€ 62.377.128
	di cui in contanti	€ 1.800.000	€ 1.107.122	€ 1.083.894	€ 62.081.386
	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
	di cui altri strumenti				
	di cui altre forme	3.499	7.413	14.972	295.742
<b>Remunerazione Variabile</b>	Numero di membri del personale più rilevante		1,0	2,0	93,0
	Remunerazione variabile complessiva		€ 260.000	€ 1.950.000 *	€ 16.816.117
	di cui in contanti		€ 101.400	€ 983.300	€ 8.670.667
	di cui differita		€ 23.400	€ 434.300	€ 3.414.541
	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			€ 966.700	€ 7.607.950
	di cui differita			€ 789.700	€ 4.726.411
	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
	di cui differita				
	di cui altri strumenti		€ 158.600		€ 537.500
	di cui differita		€ 80.600		€ 215.000
	di cui altre forme				
di cui differita					
<b>Remunerazione Complessiva</b>	€ 1.803.499	€ 1.374.535	€ 3.048.866	€ 79.193.245	

Nota: gli importi relativi al Piano LTI 2023-2025 saranno valorizzati per l'intero a valle del periodo di performance.

\* Include il valore complessivo del patto di non concorrenza e non storno, della durata di 2 anni, legato alla cessazione della carica di Direttore Generale pari a € 1.310.000.



*7. Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)*

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
1	Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Importo Complessivo				
3	di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
4	Numero dei membri del personale più rilevante				3
5	Importo Complessivo				€ 1.304.606
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>					
6	Numero dei membri del personale più rilevante				3
7	Importo Complessivo				€ 5.463.417
8	di cui versati nel corso dell'esercizio				€ 372.000
9	di cui differiti				€ 5.091.417
10	di trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				€ 2.031.500
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona				€ 2.071.918

## 8 Modello EU REM 3 – Remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al ca-pitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	€ 953.800	€ 133.000	€ 820.800				€ 133.000	€ 111.840
8 In contanti	€ 356.080	€ 64.000	€ 292.080	€ -	€ -		€ 64.000	
9 Azioni o partecipazioni al ca-pitale equivalenti	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme	€ 597.720	€ 69.000	€ 528.720	€ -	€ -	€ -	€ 69.000	€ 111.840
13 Altri membri dell'alta dirigenza	€ 1.516.120	€ 205.200	€ 1.310.920				€ 205.200	€ 188.330
14 In contanti	€ 559.860	€ 91.200	€ 468.660	€ -	€ -		€ 91.200	
15 Azioni o partecipazioni al ca-pitale equivalenti	€ 662.200	€ 114.000	€ 548.200	€ -	€ -	€ -	€ 114.000	€ 41.300
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme	€ 294.060	€ -	€ 294.060	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 147.030
19 Altri membri del personale più rilevante	€ 17.579.854	€ 2.968.051	€ 17.863.350				€ 3.504.406	€ 988.028
20 In contanti	€ 9.226.205	€ 1.397.524	€ 7.292.326	€ -	€ -		€ 1.933.879	
21 Azioni o partecipazioni al ca-pitale equivalenti	€ 7.997.549	€ 1.570.527	€ 10.214.924	€ -	€ -	€ -	€ 1.570.527	€ 809.978
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme	€ 356.100	€ -	€ 356.100	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 178.050
25 Importo Totale	€ 20.049.774	€ 3.306.251	€ 19.995.070				€ 3.842.606	€ 1.288.198

**9 Modello EU REM4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio**

	a	b
	<b>EUR</b>	<b>Membrì del personale piú rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.</b>
1	1 000 000 fino a 1 500 000	15,0
2	1 500 000 fino a 2 000 000	5,0
3	2 000 000 fino a 2 500 000	2,0
4	2 500 000 fino a 3 000 000	3,0
5	3 000 000 fino a 3 500 000	
6	3 500 000 fino a 4 000 000	1,0
7	4 000 000 fino a 4 500 000	
8	4 500 000 fino a 5 000 000	1,0
9	5 000 000 fino a 6 000 000	
10	6 000 000 fino a 7 000 000	
11	7 000 000 fino a 8 000 000	

**10 Modello EU REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione degli organi di amministrazione			Aree di Business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale - organi di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni Aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	12,0	1,0	13,0	1,0	55,0	6,0	19,0	18,0	99,0
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	12,0	1,0	13,0						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza						2,0			2,0
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				1,0	55,0	6,0	17,0	18,0	97,0
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 1.803.499	€ 1.374.535	€ 3.178.034	€ 905.393	€ 62.609.534	€ 3.035.774	€ 13.110.360	€ 2.581.050	€ 82.242.112
6	Di cui remunerazione variabile	€ -	€ 260.000	€ 260.000	€ 500.000	€ 10.238.287	€ 1.395.000	€ 6.319.486	€ 313.345	€ 18.766.118
7	Di cui remunerazione fissa	€ 1.803.499	€ 1.114.535	€ 2.918.034	€ 405.393	€ 52.371.248	€ 1.640.774	€ 6.790.874	€ 2.267.704	€ 63.475.994

Nota: gli importi relativi al Piano LT1 2023-2025 saranno valorizzati per l'intero a valle del periodo di performance.

**Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 123-ter D. lgs febbraio 1998 (T.U.F.), n.58; art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob<sup>38</sup>**

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Pirovano Giovanni	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 450.000	€ -	€ -	€ -	€ 3.499	€ -	€ 453.499	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ 30.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 450.000	€ -	€ -	€ -	€ 3.499	€ 30.000	€ 483.499	€ -	€ -
	<p>Note:</p> <p>Compensi nella società che redige il bilancio: per contratto di collaborazione in società controllata € 30.000. Benefici non monetari: € 3.499 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.</p>												
2	Doris Annalisa Sara	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 120.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 120.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 120.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 120.000	€ -	€ -
	<p>Note:</p>												
3	Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.107.122	€ -	€ 560.000	€ -	€ 7.413	€ -	€ 1.674.535	€ 157.956	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 1.107.122	€ -	€ 560.000	€ -	€ 7.413	€ -	€ 1.674.535	€ 157.956	€ -
	<p>Note:</p> <p>Compensi fissi per la carica di Amministratore Delegato nella società che redige il bilancio e per l'intero anno € 600.000, compensi per il rapporto di dipendenza per l'intero anno con la società che redige il bilancio € 507.122. Per la partecipazione a sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2023 € 560.000 (si veda tabella 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash e strumenti equity). La componente variabile della remunerazione per la competenza dell'anno verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate. Benefici non monetari nella società che redige il bilancio: € 7.413 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.</p>												
4	Frasca Francesco	Consigliere	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 135.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 75.000	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 135.000	€ -	€ -
	<p>Note:</p> <p>Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Rischi per l'intero anno € 40.000, per la carica di membro del Comitato Parti Correlate per l'intero anno € 20.000.</p>												

<sup>38</sup> Informazioni relative ai compensi della emittente Banca Mediolanum S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
5	Genvasoni Anna	Consigliera	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 95.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 75.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 95.000	€ -	€ -
	<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Nomine e Governance e per l'intero anno € 20.000.												
6	Gibello Ribatto Paolo	Consigliere	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
7	Lo Storto Giovanni	Consigliere	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 125.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 75.000	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 125.000	€ -	€ -
	<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi e per l'intero anno € 30.000 e per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e per l'intero anno € 20.000.												
8	Notari Mario	Consigliere	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 125.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 75.000	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 125.000	€ -	€ -
	<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e per l'intero anno € 25.000, per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Governance e per l'intero anno € 25.000.												

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
9	Oliva Laura	Consigliera	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
<i>Note</i>														
10	Omarini Anna Eugenia Maria	Consigliera	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 75.000	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 125.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ 23.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.750	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 75.000	€ 73.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 148.750	€ -	€ -
<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi e per l'intero anno € 30.000 e per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e per l'intero anno € 20.000. Compensi in società Controllate e Collegate: per la carica di Consigliere in società controllata e per l'intero anno € 23.750.														
11	Pierantoni Roberta	Consigliera	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 75.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 95.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ 42.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.500	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 117.500	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 137.500	€ -	€ -
<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro Comitato Nomine e Governance e per l'intero anno € 20.000. Compensi in società Controllate e Collegate: per le cariche di Consigliera nel corso dell'anno in società controllate € 42.500.														
12	Redaelli Giovanna Luisa Maria	Consigliera	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 75.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 95.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ 56.250	€ 32.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 88.750	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 131.250	€ 52.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 183.750	€ -	€ -
<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Parti Correlate e per l'intero anno € 20.000. Compensi da controllate e collegate: per le cariche di Consigliere in società controllate e per l'intero anno, complessivi € 56.250 e per le cariche di Presidente e membro in Comitato nel corso dell'anno, complessivi € 32.500.														



	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
13	Sarubbi Giacinto Gaetano	Consigliere	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 75.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ 100.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 75.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ 100.000	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e per l'intero anno € 25.000.													
14	Schiavone Panni Francesco	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 100.000	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ 125.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 100.000	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ 125.000	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo e per l'intero anno € 25.000.													
15	Lunardi Antonella	Sindaca Effettiva	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 70.000	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ 90.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 70.000	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ 90.000	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e per l'intero anno € 20.000.													
16	Sala Gian Piero	Sindaco Effettivo	01/01/2023 - 31/12/2023	31/12/2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 70.000	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ 90.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ 59.750	€ -	€ -	€ -	€ 18.125	€ 77.875	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 129.750	€ -	€ -	€ -	€ 38.125	€ 167.875	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e per l'intero anno € 20.000. Altri compensi da controllate e collegate: per la cariche di Presidente/Membro del Collegio Sindacale in differenti società controllate e per l'intero anno € 26.000, per la carica di Sindaco in società controllate e per l'intero anno, complessivi € 33.750, per le cariche di Presidente dell'Organismo di Vigilanza in differenti società controllate e per l'intero anno € 9.125 e per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza in società controllate e per l'intero € 9.000.													

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
17 Bosisio Gianluca	Direttore Generale	na	31/12/2023									
<b>(III) Totale</b>				€ 633.298	€ -	€ 650.100	€ -	€ 9.000	€ -	€ 1.292.398	€ 176.687	€ 1.310.000
<i>Note:</i>												
Per la partecipazione a sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2023 € 650.100 (si veda tabella 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash e strumenti equity). La componente variabile della remunerazione per la competenza dell'anno verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile. Benefici non monetari: € 9.000 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente. Si segnala che in relazione alla cessazione della carica di Direttore Generale è stato sottoscritto un patto di non concorrenza e non storno della durata di 2 anni per un valore complessivo di Euro 1.310.000.												
18 Dirigenti Strategici		na	na									
<b>(III) Totale</b>				€ 450.595	€ -	€ 470.000	€ -	€ 5.972	€ -	€ 926.567	€ 137.318	€ -
<i>Note</i>												
I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riferiti al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nella società che redige il bilancio. Per la partecipazione a sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2023 € 470.000 (si veda tabella 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash e strumenti equity). La componente variabile della remunerazione per la competenza dell'anno verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile. Benefici non monetari: € 5.972 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.												



**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair Value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1 Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato												
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	28.010 unit di Phantom Share	58% up-front con un anno di retention e 42% con cinque anni di differimento più un anno di retention per ogni quota differita	22.398 unit di Phantom Share	€ 190.316	49% up-front con un anno di retention, 51% in 5 anni con un anno di retention per ogni quota differita	18/04/2023	€ 8.497		20.419 unit di Phantom Share	€ 165.589	€ 157.956
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					€ 190.316						€ 165.589	€ 157.956
<i>Note</i> La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.													
2 Bosisio Gianluca	Direttore Generale												
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	23.808 unit di Performance Share	58% up-front con un anno di retention e 42% con cinque anni di differimento più un anno di retention per ogni quota differita	24.408 unit di Performance Share	€ 207.395	49% up-front con un anno di retention, 51% in 5 anni con un anno di retention per ogni quota differita	18/04/2023	€ 8.497		19.998 unit di Performance Share	€ 163.198	€ 176.687
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					€ 207.395						€ 163.198	€ 176.687
<i>Note</i> La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.													
3 Dirigente Preposto													
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	16.106 unit di Performance Share	58% up-front con un anno di retention e 42% con cinque anni di differimento più un anno di retention per ogni quota differita	17.947 unit di Performance Share	€ 152.496	49% up-front con un anno di retention, 51% in 5 anni con un anno di retention per ogni quota differita	18/04/2023	€ 8.497		14.234 unit di Performance Share	€ 116.397	€ 137.318
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					€ 152.496						€ 116.397	€ 137.318
<i>Note</i> La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.													

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri bonus
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato								
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) <sup>(1)</sup>	€ 78.000	€ 23.400	5		€ 157.600	€ 76.080	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (quota phantom share) <sup>(2)</sup>		€ 158.600	5				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2023-2025 (quota monetaria) <sup>(3)</sup>		€ 144.000	5 <sup>(5)</sup>				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2023-2025 (quota phantom share) <sup>(4)</sup>		€ 156.000					
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 78.000	€ 482.000		€ -	€ 157.600	€ 76.080	€ -
<p>Note</p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate.</p> <p>(1) Le colonne 2(A), 2(B) e 2(C) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2023;</p> <p>(2) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano di breve termine della competenza 2023; il numero effettivo degli strumenti Phantom Share da assegnare verrà individuato in sede di assemblea 2024;</p> <p>(3) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2023, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2023-2025;</p> <p>(4) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2023, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2023-2025. Il numero effettivo degli strumenti Phantom Share verrà individuato solo a termine del periodo di vesting;</p> <p>(5) Rappresenta il periodo di differimento (5 anni).</p>									
Bosio Gianluca	Direttore Generale								
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) <sup>(1)</sup>	€ 102.000	€ 30.600	5		€ 156.400	€ 71.400	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (equity based) <sup>(2)</sup>		€ 207.400	5				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2023-2025 (quota monetaria) <sup>(3)</sup>		€ 148.848	5 <sup>(5)</sup>				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2023-2025 (equity based) <sup>(4)</sup>		€ 161.252					
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 102.000	€ 548.100		€ -	€ 156.400	€ 71.400	€ -
<p>Note</p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p> <p>(1) Le colonne 2(A), 2(B) e 2(C) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2023;</p> <p>(2) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano di breve termine della competenza 2023; il numero effettivo degli strumenti Phantom Share da assegnare verrà individuato in sede di assemblea 2024;</p> <p>(3) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2023, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2023-2025;</p> <p>(4) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2023, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2023-2025. Il numero effettivo degli strumenti Phantom Share verrà individuato solo a termine del periodo di vesting;</p> <p>(5) Rappresenta il restante periodo di differimento (5 anni).</p>									

A Nome e cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Dirigente Preposto									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) <sup>(1)</sup>	€ 75.000	€ 22.500	5		€ 111.800	€ 50.100	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Top Management Personale Rilevante (equity based) <sup>(2)</sup>		€ 152.500	5				
3 (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2023-2025 (quota monetaria) <sup>(3)</sup>		€ 105.600	5 <sup>(5)</sup>				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2023-2025 (equity based) <sup>(4)</sup>		€ 114.400					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(II) Totale			€ 75.000	€ 395.000		€ -	€ 111.800	€ 50.100	€ -
<p><b>Note</b></p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p> <p>(1) Le colonne 2(A), 2(B) e 2(C) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2023;</p> <p>(2) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano di breve termine della competenza 2023; il numero effettivo degli strumenti Phantom Share da assegnare verrà individuato in sede di assemblea 2024;</p> <p>(3) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2023, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2023-2025;</p> <p>(4) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2023, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2023-2025. Il numero effettivo degli strumenti Phantom Share verrà individuato solo a termine del periodo di vesting;</p> <p>(5) Rappresenta il restante periodo periodo di differimento (5 anni).</p>									

## 11.1. Partecipazioni detenute

Di seguito si fornisce in forma tabellare l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da questa controllate.

In particolare, è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2022)		Numero azioni acquistate nell'esercizio 2023	Numero azioni vendute nell'esercizio 2023	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2023)
Pirovano Giovanni	Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	(pi)	338.500	250	-	338.750
			(pi)	15.075.000	-	-	15.075.000
Doris Annalisa Sara	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	(pi) (*)	23.563.070	-	-	23.563.070
			(c)	74.071	15.926 (ps)	12.500	77.497
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	Banca Mediolanum S.p.A.	(pi)	14.937.180	-	-	14.937.180
			(pd)	78.338 (ps)	5.605 (ps)	-	83.943 (ps)
			(pi) (*)	23.563.070	-	-	23.563.070
Sarubbi Giacinto	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	25.000	-	-	25.000
			(pi)	30.000	-	-	30.000
			(c)	15.000	-	-	15.000
Sala Gianpiero	Sindaco	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	9.400	-	-	9.400
Bosisio Gianluca	Direttore Generale	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	-	24.637 (ps)	-	24.637 (ps)

Note:

(pd) partecipazione diretta

(pi) partecipazione indiretta

(\*) Il capitale sociale della società LINA S.r.l. (azionista di Banca Mediolanum per il 3,17%) è detenuto dai Sig.ri Annalisa Sara Doris e Massimo Antonio Doris in comproprietà (quota indivisa pari all'intero capitale della società LINA S.r.l.). Per maggiori informazioni vedere "Informazioni essenziali ai sensi dell'art. 122 del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 130 del Regolamento Consob n. 11971/1999" pubblicate sul sito internet [www.bancamediolanum.it](http://www.bancamediolanum.it).

(c) coniuge

(ps) performance share (in tutto o in parte)

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel 2023	Numero azioni vendute nel 2023	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2023)
1	Banca Mediolanum S.p.A.	(ps) 105.998	16.667 (ps)		122.665

(ps) performance share (in tutto o in parte)

## ALLEGATO 1 POLITICHE RETRIBUTIVE – PARAGRAFO 5.2 - Modalità di calcolo Indennità Consulente Finanziario Manager

### Calcolo dell'indennità di Consulente Finanziario Manager

L'Indennità di Consulente Finanziario Manager è calcolata esclusivamente sulle provvigioni indirette (cd. «Over») percepite dall'agente con riferimento alle strutture per le quali svolge attività di supervisione, assistenza e coordinamento, con esclusione delle provvigioni dirette.

Per i Consulenti Manager in attività al 1° gennaio 2015, l'Indennità Consulente Manager è calcolata:

a) prendendo come base di calcolo il valore dell'indennità al 31 dicembre 2014 riferita alle over maturate l'anno stesso;

b) aggiungendo o detraendo dal valore di cui al punto a) gli incrementi/decrementi della media over mensile da management fee percepite nei 12 mesi precedenti la cessazione dell'incarico (di Consulente Manager) rispetto alla media delle over mensili dell'anno di riferimento di cui al punto che precede, e moltiplicando detto differenziale per un coefficiente pari a 36.

Per i consulenti manager con strutture assegnate a decorrere dal 1° gennaio 2015 l'Indennità di Consulente Manager sarà calcolata sull'incremento/decremento tra la media mensile delle provvigioni degli ultimi 12 mesi mobili precedenti la cessazione dell'incarico di Consulente Manager (se inferiore all'anno sarà calcolata la media delle over dei mesi effettivi di attività), e le over generate il primo mese dell'incarico moltiplicate per un coefficiente pari a 36.

La Banca, infine, si riserva di valutare l'applicazione di un coefficiente migliorativo o peggiorativo fino ad un massimo di 60, considerando elementi quali il particolare interesse strategico/commerciale e/o l'anzianità del rapporto di agenzia del Consulente Finanziario.