

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 7 APRILE 2022



PARTE ORDINARIA

2. Politiche di Remunerazione:

- 2.1. Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive – I sezione, anche ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998;
- 2.2. Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive – II sezione, anche ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998;
- 2.3. Approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Relazione del Consiglio di Amministrazione

**- ai sensi dell'art. 125-ter del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato -
all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 7 aprile 2022 convocata in unica convocazione**

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per deliberare, tra l'altro, sull'argomento di seguito illustrato:

2. Politiche di Remunerazione:

2.1. Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive – I sezione, anche ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998;

2.2. Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive – II sezione, anche ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998;

2.3. Approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

La presente relazione del Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A. (“**Banca Mediolanum**” o la “**Banca**”) è redatta ai sensi dell'art. 125-ter, comma 1, del TUF ed illustra la “*Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla politica di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*” (la “**Relazione**”) redatta e approvata dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni.

Così come previsto dalla vigente normativa, Banca Mediolanum sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione e al voto consultivo, dell'Assemblea medesima la Sezione II della predetta Relazione. Detto documento, in conformità alle disposizioni normative applicabili, sarà messo a disposizione del pubblico, entro il 17 marzo 2022 presso la sede sociale (Basiglio, Milano 3, Via F. Sforza, Palazzo Meucci), presso il meccanismo di stoccaggio di

Spafid Connect S.p.A. (all'indirizzo www.emarketstorage.com), nonché sul sito *internet* della Banca (www.bancamediolanum.it – sezione *Corporate Governance*, Assemblea degli Azionisti).

La Relazione è stata predisposta in conformità alle “*Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n. 285 del 17 dicembre 2013*” – come da ultimo modificate al fine di recepire le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) e gli orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04) (le “**Disposizioni di Vigilanza**”) – nonché ai sensi e per gli effetti dell’art. 123-ter del TUF e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Nella Sezione I della Relazione sono descritte le Politiche Retributive per l’esercizio 2022 (aventi quindi durata annuale) di cui si propone l’adozione (Delibera di cui al punto 2.1 all’ordine del giorno), relative al Gruppo Bancario Mediolanum, predisposte in ossequio alla normativa di settore applicabile (le “**Politiche Retributive 2022**”). Al riguardo si precisa che la Sezione I della Relazione è stata aggiornata al fine di tenere conto, *inter alia*, delle modifiche da ultimo apportate alle Disposizioni di Vigilanza (37° aggiornamento), ivi incluse quelle relative all’innalzamento del periodo di differimento della remunerazione variabile per tutto il personale più rilevante a 4-5 anni e all’introduzione di una c.d. “*gender neutral remuneration policy*”. Si precisa altresì per chiarezza che le Politiche Retributive 2022 non hanno ad oggetto le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Gruppo, per le quali resta ferma la normativa di settore di cui al Regolamento Ivass n. 38/2018, che le compagnie assicurativedcontrollate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi generalidefiniti dalla controllante nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

Nella Sezione I, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza (37° aggiornamento), è inoltre illustrata la “politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante” della Banca, che ne forma parte integrante e che, come tale, è pertanto sottoposta all’approvazione assembleare (per una descrizione della predetta politica si veda il par. 2 della Sezione I della Relazione).

Con riferimento al rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione si ricorda che l’Assemblea del 9 aprile 2019 ha deliberato di mantenere l’adozione del rapporto 2:1 tra la componente

variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il “personale più rilevante e la connessa facoltà di escludere dal suddetto limite il personale appartenente alle società di gestione del risparmio del Gruppo nel rispetto di quanto disposto dalla normativa applicabile. Al riguardo si precisa che le proposte Politiche Retributive 2022 hanno sul punto caratteristiche quasi del tutto coincidenti con quelle definite nel 2021. Sulla base di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, ha ritenuto di non proporre ai Signori Azionisti di esprimersi nuovamente sul punto, nonché di mantenere – in linea con le Politiche Retributive riferite agli esercizi passati – l’adozione per alcune specifiche categorie di soggetti rientranti nel “personale più rilevante” di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino a 2:1. Per completezza si precisa altresì che il mantenimento di un rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non avrà nessun impatto sulla capacità della Banca di continuare a rispettare sia in chiave attuale che prospettica tutte le regole prudenziali e in particolare i requisiti in materia di fondi propri. Con riferimento ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (Delibera di cui al punto 2.3 all’ordine del giorno) si sottopone all’Assemblea, competente ai sensi della vigente normativa e dell’art. 10, comma 3, lett (c), dello Statuto sociale della Banca, la proposta di confermare detti criteri, illustrati ai paragrafi 5.8 e 6.2 della Relazione, con riguardo alle categorie di soggetti che siano qualificabili come “personale più rilevante” per quanto attiene ad Amministratori, Personale Dipendente e Rete di Vendita.

In tale contesto, per quanto attiene alla Rete di Vendita, in riferimento alle tipologie di trattamento previste in caso di cessazione del rapporto di agenzia o della riduzione dell’incarico di supervisione, assistenza e coordinamento, si propone di:

- confermare l’importo complessivo di 5 (cinque) annualità massime di remunerazione ricorrente, in linea con il 2021;
- innalzare l’importo complessivo assoluto di tali istituti dai dieci milioni di euro del 2021 a

quindici milioni di euro.

Tale incremento è proposto in considerazione di fattori attinenti alle logiche alla base della quantificazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione dell'incarico di supervisione, assistenza e coordinamento dei "Collaboratori".

Infine, si segnala che, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza e delle norme di legge applicabili:

- la *Funzione Compliance* di Banca Mediolanum ha verificato la generale conformità delle Politiche retributive di Gruppo e delle prassi di remunerazione al quadro normativo di riferimento, sia relativamente all'applicazione per l'anno 2021, sia per gli aggiornamenti previsti nel 2022;
- la *Funzione Internal Audit* di Banca Mediolanum ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione ed incentivazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento sulla base dei processi decisionali e operativi posti in essere;
- la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF.

* * *

Signori Azionisti,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera (sulla quale saranno proposte tre distinte votazioni in funzione della materia, una per ciascun punto deliberativo):

“L'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., esaminata la Relazione del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998:

DELIBERA

Delibera sul punto 2.1 all'ordine del giorno:

“di approvare la Prima Sezione della “Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla politica di

Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, ai sensi e per gli effetti dell’art. 123-ter, comma 3-ter, del Testo Unico Finanza.

Delibera sul punto 2.2 all’ordine del giorno:

“di approvare la Seconda Sezione della “Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla politica di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, ai sensi e per gli effetti dell’art. 123-ter, comma 6, del Testo Unico Finanza.

Delibera sul punto 2.3 all’ordine del giorno:

“di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 10, comma 3, lett (c) dello Statuto sociale e ad ogni altro effetto di legge, 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 termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, come illustrati nella Relazione del Consiglio di Amministrazione”.

Milano 3, 2 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Giovanni Pirovano)