

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DEL 10 APRILE 2018:**

2. Deliberazioni relative alle Politiche di Remunerazione.

- 2.1 Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998.
 - 2.2 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 10 aprile 2018 convocata in unica convocazione,**

Signori Azionisti,

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

2. Deliberazioni relative alle Politiche di Remunerazione

- 2.1 Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998.**
- 2.2 Determinazione del rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.**
- 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 sulle Politiche Retributive del Gruppo Mediolanum, ivi inclusi i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica come *infra* meglio precisato.

Così come previsto dalla vigente normativa, Banca Mediolanum sottopone all'Assemblea degli Azionisti la Relazione sulle Politiche Retributive del Gruppo Bancario Mediolanum a cui Vi rimandiamo per tutti gli approfondimenti del caso. Detto documento, in conformità alle disposizioni normative applicabili, sarà messo a disposizione del pubblico, entro il 20 marzo 2018 presso la sede sociale (Basiglio, Milano 3, Via F. Sforza, Palazzo Meucci) e presso il meccanismo di stoccaggio di Spafid Connect S.p.A. (all'indirizzo www.emarketstorage.com), nonché sul sito *internet* della Società (www.bancamediolanum.it – sezione Corporate Governance, Assemblea degli Azionisti).

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha infatti proceduto a redigere ed approvare la “*Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo*” (la “**Relazione**”), predisposta in conformità alle “*Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n. 285 del 17 dicembre 2013,*” (le “**Disposizioni di Vigilanza**”), nonché ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 123-ter del TUF e 84^{quater} del Regolamento Emittenti.

Nella Sezione I della Relazione sono descritte le Politiche Retributive per l'esercizio 2018 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 2018**”).

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione (Delibera di cui al punto 2.2 all'ordine del giorno) si segnala, in particolare, che anche in considerazione, tra l'altro, del mantenimento per il 2018, in capo a Banca Mediolanum, dello *status* di istituto “intermedio” ai sensi e per gli effetti delle Disposizioni di Vigilanza in tema di Remunerazione, le proposte Politiche Retributive 2018 hanno caratteristiche in larga parte coincidenti con quelle definite negli ultimi esercizi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del

Comitato Remunerazione, in conformità alle disposizioni regolamentari applicabili, rispetto a quanto deliberato dall'Assemblea di Banca Mediolanum del 5 aprile 2017, in sede di approvazione delle Politiche Retributive per l'esercizio 2017, propone di mantenere 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. 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. Al riguardo si rammenta che ai sensi dell'art. 10, comma 4, dello Statuto la deliberazione assembleare in questione è assunta con il voto favorevole: (i) di almeno 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è pari almeno alla metà del capitale sociale sottoscritto; (ii) di almeno 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è meno della metà del capitale sociale sottoscritto.

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 sostanzialmente detti criteri con riguardo alle categorie di soggetti che siano qualificabili come "personale più rilevante" (sia Amministratori e Personale Dipendente, sia componenti della Rete di Vendita), mantenendo - in linea con le Disposizioni di Vigilanza e le *best practice* di mercato - i limiti in termini di annualità della remunerazione fissa e variando unicamente l'ammontare massimo con riferimento ai soli componenti della rete di vendita, che deriva dalla loro applicazione come segue.

Con riferimento agli Amministratori e al Personale Dipendente (che siano qualificabili come “personale più rilevante”), si propone che il compenso che è possibile accordare discrezionalmente in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato – oltre a quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente – non possa superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l’importo massimo di 5 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.

Con riferimento ai componenti della Rete di Vendita (che siano qualificabili come “personale più rilevante”) si propone di prevedere che in caso di recesso del consulente finanziario – in alternativa alle indennità di portafoglio, di struttura e *manager* – la Banca si riservi discrezionalmente la facoltà di proporre ai consulenti ritenuti di interesse strategico vincoli *post* contrattuali consistenti in “patti di non concorrenza” della durata di 2 anni. Per il periodo successivo alla scadenza dei predetti patti, fino ad un massimo di 3 anni, la Banca potrà altresì valutare di proprio interesse il proporre al consulente il riconoscimento di un premio c.d. di fedeltà, a fronte della comprovata astensione di quest’ultimo dallo svolgimento di attività in concorrenza con quelle svolte dalla Banca. L’importo erogabile, per patti di non concorrenza e premi fedeltà e ogni altra pattuizione eventualmente prevista, non potrà in ogni caso essere superiore a 5 (cinque) annualità della remunerazione ricorrente e comunque all’importo complessivo di dieci milioni di euro. Detto limite era precedentemente di sei milioni di euro e l’aumento proposto è sostanzialmente riconducibile all’incremento delle masse in gestione della Banca e del conseguente incremento del trattamento

provvisoria a favore degli esponenti apicali della rete di vendita.

Infine, si segnala che, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza:

- 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 2017, sia per gli aggiornamenti previsti nel 2018;
- 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.

* * *

Signori Azionisti,

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

“L'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto delle Politiche Retributive di Gruppo per l'esercizio 2018 come illustrate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione:

DELIBERA

Delibera sul punto 2.1 all'ordine del giorno:

“di approvare – anche ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del Testo Unico Finanza e ad ogni altro

effetto di legge e di regolamento – la “Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo”.

Delibera sul punto 2.2 all’ordine del giorno:

“di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 10, comma 4, dello Statuto sociale e ad ogni altro effetto di legge, di mantenere l’adozione del rapporto 2:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il “personale più rilevante.”.

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, 27 febbraio 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ennio Doris)