



Banca Mediolanum S.p.A.

Relazione del Consiglio di Amministrazione
sulla politica di Gruppo in materia di remunera-
zione e sui compensi corrisposti

Consiglio di Amministrazione del 3 Marzo 2021

*Documento redatto ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998, dell'art. 84 quater RE e della Circolare
n.285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia*

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI	5
FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	6
SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	8
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
1.1. ASSEMBLEA DEI SOCI	8
1.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	8
1.3. COMITATO REMUNERAZIONI.....	10
1.4. AMMINISTRATORE DELEGATO.....	11
1.5. RISORSE UMANE	12
1.6. AMMINISTRAZIONE CONTABILITÀ E BILANCIO	12
1.7. CARRIERA, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE RETE COMMERCIALE.....	13
1.8. PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E INVESTOR RELATIONS	13
1.9. RISK MANAGEMENT	13
1.10. COMPLIANCE	14
1.11. INTERNAL AUDIT	14
1.12. SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI.....	14
2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	15
2.1 RICOGNIZIONE E ANALISI DEL PERSONALE	15
2.2 ESITI E RELATIVA FORMALIZZAZIONE.....	16
2.3 ESCLUSIONE.....	16
3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE RETRIBUTIVE.....	17
4 UTILIZZO DI BENCHMARK PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE DIPENDENTE	17
5 STRUTTURA REMUNERATIVA DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	18
5.1 REMUNERAZIONE FISSA.....	18
5.2 RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE.....	19
5.3 FINALITÀ DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE.....	19
5.4 REMUNERAZIONE VARIABILE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI CONTROLLO.....	20
5.5 REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E DEL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE.....	20
5.6 OBIETTIVI DI PERFORMANCE	22
5.6.1 PARAMETRI ECONOMICI	22
5.6.2 PARAMETRI NON ECONOMICI.....	22
5.7 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E DEL RESTANTE	

PERSONALE DIPENDENTE.....	23
5.8 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GLI AMMINISTRATORI E PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	24
5.9 BENEFICI NON MONETARI PER GLI AMMINISTRATORI E PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	25
5.10 ALTRE FORME RETRIBUTIVE.....	25
6 STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE DI VENDITA	25
6.1 PIANO COLLABORATORI	26
6.1.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE	27
6.2 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI AGENZIA O RIDUZIONE DELL'INCARICO DI SUPERVISIONE, ASSISTENZA E COORDINAMENTO	27
6.3 CONDIZIONI APPLICATE SU PRODOTTI E SERVIZI OFFERTI DALLA BANCA ALLA RETE VENDITA.....	28
6.4 ALTRE FORME RETRIBUTIVE.....	28
7 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLE POLITICHE E ALLE PRASSI DI REMUNERAZIONE.....	29
8 VALUTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ RISPETTO AI REQUISITI IN MATERIA DI FONDI PROPRI	30
9 MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK PER GLI AMMINISTRATORI, IL PERSONALE DIPENDENTE E LA RETE VENDITA	30
10 DURATA DELLA POLITICA E DEROGHE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	31
SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI	31
1. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE NEL 2020.....	31
1.1 ANALISI PAY MIX SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020	31
1.2 ANALISI PAY E PERFORMANCE 2018-2020	32
1.3 CESSAZIONE DALLA CARICA, DEROGHE O CORREZIONI EX POST	33
2. GOVERNANCE.....	33
2.1 RIUNIONI E COMPOSIZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI.....	33
2.2 CONSULENTI ESTERNI.....	33
3. REMUNERAZIONE FISSA E PAY MIX.....	33
4. REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE E COMPONENTE NON RICORRENTE (PIANI DI PERFORMANCE SHARE)	35
4.1. PIANO DI INCENTIVAZIONE TOP MANAGEMENT 2020	36
4.2. PIANO DI INCENTIVAZIONE COLLABORATORI 2020.....	39
4.3. OBIETTIVI INDIVIDUALI QUANTITATIVI.....	40
4.4. OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI.....	40
4.5. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA COMPONENTE NON RICORRENTE.....	41
5. PIANI DI INCENTIVAZIONE ADOTTATI DAL GRUPPO RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI E NON ANCORA CHIUSI.....	41
5.1. PIANI BASATI SU STRUMENTI DI CAPITALE (PIANO COLLABORATORI 2010).....	41
6. 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 CONSOB42

6.1. PARTECIPAZIONI DETENUTE..... 51

7. INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO AI SENSI DELLA CIRCOLARE N. 285 PARTE PRIMA TITOLO IV, CAP 2 E DELL'ART. 450, COMMA 1, LETT. A-F, I DEL CRR52

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, sono lieto di presentare agli Azionisti la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Banca Mediolanum per l'anno 2021.

Il 2020 è stato un anno particolarmente difficile e complesso, a causa della drammatica pandemia che si è manifestata dai primi mesi dell'anno, ma il Gruppo Mediolanum è riuscito ad attuare tempestivamente tutte le misure per mettere in sicurezza i propri collaboratori e garantire al tempo stesso il miglior servizio ai clienti.

Il Gruppo ha chiuso l'anno con risultati eccellenti, confermando l'efficacia del modello di business, e i sistemi di remunerazione variabile, con i correttivi previsti dai sistemi di incentivazione in essere, volti a mantenere la piena coerenza tra *pay* e *performance* generata al netto dei rischi, hanno mantenuto la propria validità ed efficacia.

Il Gruppo ha mantenuto e incrementato le proprie attenzioni e il supporto alla generalità dei propri dipendenti e collaboratori, accompagnando la crescita professionale e riconoscendo il merito individuale con promozioni e adeguamenti retributivi in linea con gli esercizi precedenti. In nessuna circostanza ci si è avvalsi di alcun ammortizzatore sociale, pur disponibili a seguito della situazione emergenziale, dando invece luogo a una significativa creazione di posti di lavoro nel corso dell'anno.

L'impegno del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Remunerazioni è rivolto a formulare politiche retributive chiare, efficaci e trasparenti, orientate alla performance e al merito, attraverso la valorizzazione dei criteri di equità, sostenibilità, *diversity* delle risorse umane e sviluppo delle competenze strategiche delle persone, finalizzate alla creazione di valore nel lungo periodo, nell'interesse di tutti gli Azionisti della Banca.

Quest'anno la politica in materia di remunerazione ha conservato in generale la sua struttura, consolidata negli ultimi anni, ma sono state apportate anche significative modifiche ai meccanismi di *pay-out* dei sistemi di incentivazione di breve termine dovuti alla revisione della proporzionalità applicabile che - da quest'anno - vede il Gruppo non più tra gli enti intermedi, ma tra quelli di maggiori dimensioni e complessità operativa, ai fini della determinazione delle politiche retributive. La sua architettura viene altresì integrata rispetto alle strategie di lungo termine ed alle migliori prassi di mercato in termini di ESG, in ottica di miglioramento continuo. Il Comitato ha tenuto conto del piano pluriennale, della struttura del Gruppo, dei valori e

della mission che lo ispirano, con l'obiettivo di garantire una strategia retributiva allineata alla normativa e coerente con le migliori prassi di mercato.

In particolare, anche tenendo in considerazione le indicazioni emerse dall'esito del voto espresso nella scorsa Assemblea, sono state introdotte alcune novità nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, tra le quali segnalo:

- la revisione della politica in materia di remunerazione, per recepire gli aggiornamenti del Regolamento Emittenti apportati dalla delibera Consob 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 ("SHRD II");
- la modifica degli schemi di pagamento per il personale più rilevante, destinatario di un importo di remunerazione variabile non elevato, con riguardo: (i) al rafforzamento del periodo di differimento ad almeno 5 anni per i soggetti apicali e al prolungamento ad almeno 3 anni per i non apicali; (ii) alla previsione del più del 50% della parte differita in strumenti finanziari, per gli apicali;
- il rafforzamento dell'allineamento della remunerazione variabile alla creazione di valore di lungo termine e alla sostenibilità, in una prospettiva ESG in considerazione dell'obiettivo di raggiungere nel prossimo biennio le iniziative prioritarie definite con riferimento alla matrice di materialità di Gruppo.

Tutti i predetti interventi sono stati realizzati in conformità al quadro normativo di riferimento, nell'ottica di costante miglioramento delle politiche retributive e dei sistemi incentivanti, in particolare per la Rete di vendita, e al fine di rafforzare il legame tra la creazione di valore per il Gruppo e il pagamento del personale coinvolto nei sistemi incentivanti.

Anche a nome degli altri membri del Comitato, desidero confermare la nostra continua dedizione nel perseguire una sempre più chiara *disclosure* sia dell'attuazione delle politiche retributive precedenti sia della definizione di quelle nuove, a beneficio degli Azionisti e di tutti gli *stakeholder* in generale.

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*¹ del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e dell’art. 84-*quater*² 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, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018³” (di seguito le “Disposizioni” o le “Disposizioni di Vigilanza”) e ha valenza per l’intero Gruppo bancario⁴ (di seguito “Gruppo”).

Le previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche distinguono, per gli aspetti inerenti le politiche di remunerazione, le banche italiane in tre categorie, quali:

- banche di maggiori dimensioni o complessità operativa (le banche con un attivo superiore ai 30 miliardi di euro);
- banche intermedie (le banche con un attivo compreso tra i 3,5 miliardi di euro ed i 30 miliardi di euro);
- banche di minori dimensioni o complessità operativa (le banche con un attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro).

Ai sensi della suddetta normativa, il Gruppo bancario per il totale degli attivi alla chiusura dell’esercizio di riferimento, risulta appartenente, a partire dal corrente esercizio, alla categoria delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa⁵.

Le politiche di Gruppo definite nel presente documento da Banca Mediolanum sono recepite anche dalle società controllate, 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.

FINALITA’ E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Ai sensi dell’articolo 123-*ter* del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), e successive modifiche⁶, si forniscono di seguito le informazioni per l’Assemblea dei Soci di Banca Mediolanum S.p.A. relativamente alle politiche 2021 e all’attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell’esercizio 2020.

L’informativa è redatta in conformità allo schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob n. 11971⁷ e prevede due distinte sezioni, sulle quali l’Assemblea è chiamata ad esprimersi separatamente. La I Sezione è sottoposta al voto vincolante⁸ mentre la II Sezione è sottoposta al voto consultivo⁹.

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

¹ Articolo modificato dal d.lgs. 49/2019 che contiene le disposizioni necessarie per l’attuazione della direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017 (“Shareholders’ Rights Directive 2” o “SHRD2”), che modifica la direttiva 2007/36/CE (“SHRD”) per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti.

² 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”).

³ Anche per la componente di *asset management* del Gruppo Mediolanum viene garantita la conformità, nei termini di legge previsti, alla disciplina di settore applicabile, ivi incluso quanto previsto nel Regolamento congiunto Banca d’Italia-CONSOB ai sensi dell’articolo 6, comma 2-*bis*, del testo unico della finanza, in coerenza con la Direttiva UCITS V e i relativi Orientamenti ESMA.

⁴ 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 Controlante nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

⁵ Totale Attivo determinato ai fini prudenziali ai sensi della Circolare Banca d’Italia n.285 del 17 dicembre 2013 (Regolamento UE 575/2013).

⁶ D.Lgs. 49/2019 del 10/6/2019.

⁷ 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”).

⁸ 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*”.

⁹ 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*”.

- 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 ed 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) alla sezione: "Corporate Governance", fermo restando il divieto circa l'accessibilità ai dati personali contenuti nella seconda sezione della relazione decorso tale periodo¹⁰.

¹⁰ Come previsto dall'articolo 9-ter, paragrafo 2, della Direttiva 2007/36/CE,

SEZIONE I - Relazione sulla politica in materia di remunerazione

1 Ruoli e responsabilità degli organi e dei soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione

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

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, oltre a quanto già 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 Amministrazione¹¹. 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* vigente¹²;
- 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 sua corretta attuazione.

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.

¹¹ 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.

¹² Cfr. art. 10 dello Statuto.

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 compensi nell'importo complessivo per la remunerazione degli Amministratori¹³.

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 Gruppo¹⁴, 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 per il rischio

¹³ Cfr. art. 24 dello Statuto.

¹⁴ 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. 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.

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.

1.3. Comitato remunerazioni

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 10/04/2018 sono stati nominati i membri dell’attuale Comitato remunerazioni e, con l’obiettivo di favorirne sin da subito l’efficacia, uno di questi è stato individuato nel Vice Presidente – che si rammenta ha funzioni vicarie del Presidente, non esecutivo a sua volta - anche per la propria approfondita conoscenza del modello di business dell’istituto e per le rilevanti relazioni istituzionali che lo stesso agisce per conto del Gruppo.

Inoltre, per l’adempimento dei propri compiti, 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, nonché sulla fissazione 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 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, dei Vice Presidenti, 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 aziendali competenti;

- 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 che accerta la coerenza degli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF;
- 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci.

Con riferimento a Mediolanum Gestione Fondi SGR 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 in coerenza con la normativa di settore tempo per tempo vigente.

1.4. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti¹⁵:

- 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.

¹⁵ Cfr. art. 24 dello Statuto.

Con riferimento all'ultimo punto, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Comitato remunerazioni un'ap-
posita 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 e del Direttore Generale.

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.

1.5. Risorse Umane

La funzione Risorse Umane partecipa, nell'ambito delle proprie competenze, alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione in supporto degli organi e delle funzioni aziendali competenti.

La funzione 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 lo stato di applicazione delle Politiche retributive;
- 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".

1.6. Amministrazione Contabilità e Bilancio

La Divisione Amministrazione, Contabilità e Bilancio 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):

- verifica lo stato di applicazione 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.

1.7. 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 la funzione Amministrazione, Contabilità e Bilancio, 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 contanti;
 - 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;
- 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

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.

1.10. Compliance

La struttura 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.

1.11. Internal Audit

La funzione Internal Audit verifica periodicamente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. In particolare, essa verifica, con frequenza almeno annuale, 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";
- rispetto della politica pensionistica e di fine rapporto prevista all'interno delle politiche retributive di Gruppo e, con specifico riferimento alla Rete di Vendita, del Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali.

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, nonché, a seguito di una valutazione di rilevanza e laddove espressamente previsto, per la predisposizione 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 all'Assemblea.

1.12. 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 4 marzo 2014 n. 604 (Regulatory Technical Standards, Criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile di EBA)¹⁶.

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 CRDIV, 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 Contabilità e Bilancio 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 (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 di Compliance, Organizzazione e Affari Societari, 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

¹⁶ In attesa dell'emanazione da parte della CE del regolamento delegato sulla base del “Final report on draft regulatory technical standards” pubblicato dall'EBA il 18 giugno 2020 e che sostituirà il vigente Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014.

Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo viene adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalla valutazione di ciascuno dei criteri previsti dal Regolamento Delegato, con riferimento sia ai criteri qualitativi sia ai criteri quantitativi¹⁷.

L'analisi è condotta, almeno annualmente, considerando Amministratori e Personale Dipendente e separatamente i Collaboratori delle Reti di Vendita.

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 101 soggetti, dei quali 54 tra gli amministratori e i dipendenti del Gruppo e 47 tra i collaboratori appartenenti alla rete di vendita. Rispetto al 2020 il numero è superiore per 6 unità. Il numero dei soggetti identificati come il personale più rilevante non include coloro per i quali si procederà alla notifica di esclusione.

2.3 Esclusione

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 dai paragrafi 2 e seguenti dell'articolo 4 paragrafo 1 del Regolamento Delegato.

Qualora in considerazione della remunerazione totale conseguita nel precedente esercizio finanziario, siano identificati quale personale più rilevante soggetti non qualificati come rilevanti sulla base dei 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.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea degli Azionisti, tramite le politiche di remunerazione.

In caso di approvazione di esclusioni queste sono comunicate all'autorità di vigilanza o ne viene richiesta l'autorizzazione, nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina relativa, a cura della funzione di Risk Management di Gruppo.

¹⁷ 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.

Con riferimento al processo condotto per l'anno in corso sono stati individuati 56 collaboratori appartenenti alla Rete di vendita, 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 trasmessa alla Autorità di vigilanza la relativa notifica di esclusione.

3 Ragioni e finalità perseguite con le politiche retributive

Le Politiche retributive definite da Banca Mediolanum S.p.A. 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.

Inoltre, l'applicazione delle politiche retributive assicura un miglior allineamento tra i destinatari delle medesime e gli Azionisti di Banca Mediolanum S.p.A. e del Gruppo, sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Azionisti, sia in un'ottica di medio/lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e di sostenibilità e il perseguimento delle strategie di medio/lungo termine.

A tal proposito il Gruppo si impegna a perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance all'interno della strategia, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, promuovendo 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 genere.

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 di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società anche mediante lo strumento incentivante di lungo termine in phantom shares (2020-2022) volto a conseguire sia gli obiettivi economico/finanziari e di sviluppo e sostenibilità del business che le priorità ESG definite nella matrice di materialità del Gruppo.

È inoltre valorizzato 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 2020.

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 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 europei): EFG International (CH), Julius Baer Group (CH), Banco de Sabadell (ESP), Bankinter (ESP), 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), Mediobanca (ITA), Janus Henderson Group (UK), St James's Place (UK).

L'attività di benchmarking ha evidenziato un posizionamento complessivamente adeguato e prossimo ai valori mediani rilevati nel mercato di riferimento. In particolare, relativamente all'Amministratore Delegato il posizionamento è risultato prossimo alla mediana del peer con riferimento alla remunerazione fissa e su livelli compresi tra la mediana ed il primo quartile del peer italiano e prossimi al primo quartile rispetto al peer complessivo, con riferimento alla remunerazione totale.

5 Struttura remunerativa degli Amministratori, dei Sindaci e del Personale dipendente

La struttura remunerativa adottata con riferimento al personale prevede una **remunerazione fissa**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e 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.

5.1 Remunerazione fissa

La rilevanza del peso della **remunerazione fissa** è prevista all'interno del pacchetto complessivo in coerenza con il livello di competitività ricercato rispetto al mercato e in modo tale da ridurre la possibilità di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

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.

Al riguardo, 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.

In particolare:

- a favore degli Amministratori il compenso spettante all'atto della nomina nonché quello da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale è deliberato dall'Assemblea (con facoltà di determinare anche il compenso per gli eventuali amministratori investiti di particolari cariche);
- per il Presidente, i Vice-Presidenti, gli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche il compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall'Assemblea); lo stesso dicasi con riferimento alla remunerazione complessiva dell'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;
- per i Collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, si applica, nel rispetto del sistema delle deleghe interne, quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, di collaborazione.

Con riferimento all'ultimo punto, il compenso che remunera detti contratti è determinato in rapporto con l'utilità che la Società ricava dall'opera di chi presta collaborazione. Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la prestazione di un'attività intellettuale e di supporto organizzativo, occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

Ove invece l'oggetto del rapporto risulti la promozione di affari o la vendita di prodotti, il compenso viene determinato in base ad appositi schemi provvigionali, in considerazione delle migliori pratiche adottate dal mercato e in conformità alla normativa vigente.

5.2 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 indentificarsi 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 tredici persone che ricoprono ruoli ricompresi nelle categorie indicate).

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.

Resta inoltre stabilito che, per il personale più rilevante operante presso le banche del Gruppo, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della banca in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce.

La Società 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 al 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 della 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.

5.3 Finalità della remunerazione variabile

Il Gruppo ha operato a partire dal 2015 una revisione dei sistemi d'incentivazione, secondo i principi contenuti nelle politiche retributive, introducendo due nuovi piani di incentivazione per il personale più rilevante (Top Management e Collaboratori) che prevedono adeguati meccanismi di differimento e di *retention*.

Obiettivi generali dei piani di incentivazione sono:

- allineare gli obiettivi dei destinatari a quelli aziendali di crescita sostenibile del business, nel rispetto del RAF definito;
- dotarsi di 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;
- 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;

- allineare la creazione di valore ad obiettivi di sostenibilità nel lungo termine;
- essere “compliant”, rispetto alla disciplina regolamentare già citata, con particolare riferimento ai “Material Risk Takers”.

In base alla regolamentazione di vigilanza, Banca Mediolanum S.p.A. si colloca tra le banche di maggiori dimensioni e complessità operativa.

Si precisa che le politiche di Gruppo definite nel presente documento da Banca Mediolanum sono recepite anche dalle società controllate estere, nel rispetto dei limiti a loro applicabili dalla normativa di settore dello stato di appartenenza, ove ancora più stringenti di quelli italiani. Inoltre, per le controllate operanti nel settore dell'*asset management* si applica la politica di remunerazione e incentivazione da loro definita, in coerenza con le linee guida di Gruppo e nel rispetto della normativa di settore tempo per tempo vigente.

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.

È stato introdotto nel 2020 un piano di incentivazione di lungo termine 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 della Società.

Tutti i sistemi di incentivazione previsti sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.

5.4 Remunerazione variabile dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo

Per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e i membri del Collegio Sindacale non è prevista l'erogazione di alcuna remunerazione variabile per la carica ricoperta.

5.5 Remunerazione variabile di breve termine del Personale più rilevante e del restante Personale dipendente

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 i ruoli di controllo si utilizzano esclusivamente valutazioni non legate a parametri economico-finanziari. Per questi, come previsto dalla normativa, si applicano i medesimi *gate* utilizzati per la restante popolazione aziendale.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza, i partecipanti al piano 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 e la Divisione Pianificazione Controllo e Investor Relations individuano 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. A tal fine e con particolare riferimento al personale più rilevante, sono predisposte adeguate procedure e verifiche, condotte dalle funzioni aziendali di controllo, sui conti interni di custodia e di amministrazione e rilevazioni, effettuate dalla funzione Risorse Umane e dalla divisione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale, e rilevazioni, 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. Qualora iniziative rivolte al personale dalla banca o da altra società del gruppo prevedano operazioni e investimenti finanziari tra quelli rientranti nelle tipologie individuate, dovrà esserne data adeguata informativa nelle politiche di remunerazione.

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.

Gli obiettivi perseguiti dal piano sono:

- la promozione dell'*engagement* del Top Management 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 del Piano.

Il nuovo piano di remunerazione variabile è rivolto al «Top Management – personale più rilevante», Amministratori/Dirigenti, che maturino nel corso dell'esercizio incentivazioni superiori alla soglia di significatività di Euro 75.000.

Salvo talune differenze di erogazione per le categorie di personale destinatarie del piano (*cf.* Sezione II), il nuovo 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.

Tali indicazioni sono state recepite con la definizione del piano di remunerazione variabile "Top Management" secondo il quale, per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione maturata supera la soglia di significatività di 75.000 euro, è previsto il riconoscimento del 50% in strumenti *equity* ed il differimento per almeno tre anni di una quota pari ad almeno il 40% del variabile totale.

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, il periodo di differimento è esteso a cinque anni ed una quota superiore al 50% della parte differita è riconosciuta in strumenti azionari.

Il piano prevede l'erogazione della quota in strumenti *equity* tramite l'attribuzione di *performance 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*.

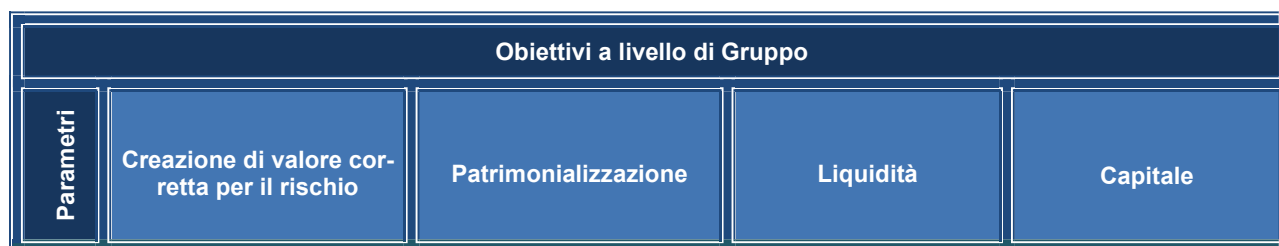
Qualora la componente variabile maturata rappresenti un importo particolarmente elevato, la quota differita è elevata al 60%.

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 437.000 della componente variabile di breve termine maturata nell'anno, aggiornata quest'anno in base al parametro come ricavabile dal report EBA "On remuneration benchmarking and High Earners (2018 data)" pubblicato a luglio 2020.

Qualora le incentivazioni effettivamente maturate risultassero uguali o inferiori alla soglia di significatività di Euro 75.000, in coerenza con le prassi del mercato nazionale, queste potranno essere erogate per intero successivamente alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, a condizione del superamento delle soglie di accesso.

Il piano di remunerazione variabile è inoltre rivolto al personale c.d. «Executive» (siano essi rilevanti sotto soglia che non-rilevanti) secondo modalità specifiche illustrate di seguito nella Sezione II.

Il sistema d'incentivazione previsto considera l'erogazione della remunerazione variabile annua attraverso il raggiungimento degli obiettivi a livello di Gruppo, secondo uno schema di calcolo che considera i seguenti parametri:



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. Con riferimento all'anno 2020, questi sono puntualmente riportati nella Sezione II al par. 4.1.

Tali indicatori 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 dai piani.

Inoltre, l'erogazione della remunerazione variabile può essere soggetta anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali la cui valutazione è determinata sulla base del processo di *management appraisal*, che rappresenta lo strumento di cui si è dotato il Gruppo per la gestione e il miglioramento delle prestazioni a livello manageriale, permettendo la valutazione e lo sviluppo delle competenze manageriali, la condivisione e il controllo degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento.

I piani definiti permettono di:

- incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle 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;
- nonché favorire la fidelizzazione dei destinatari, sviluppando il loro senso di appartenenza alla Società ed al Gruppo.

5.6 Obiettivi di performance

Il sistema adottato prevede per la remunerazione variabile parametri economici e non come di seguito descritto.

5.6.1 Parametri economici

I parametri identificati come obiettivi del piano incentivi devono possedere specifiche peculiarità, ovvero essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di riferimento, e oggettivamente misurabili.

I *gate* di accesso dei sistemi d'incentivazione, come detto in precedenza, sono costruiti in modo tale da tenere in considerazione:

- la creazione di valore corretta per il rischio;
- la liquidità;
- il livello del capitale;
- la solidità patrimoniale.

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.

5.6.2 Parametri non economici

Con riferimento ai parametri non economici la remunerazione variabile è strettamente connessa a una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa.

In particolare, anche tenuto conto del sistema di "*Management Appraisal*" adottato dalla Società, le retribuzioni variabili a breve termine e a medio/lungo termine, non legate a parametri economici, spettanti ai dirigenti aziendali, ai responsabili delle funzioni aziendali con compiti di controllo e, in generale, al resto del Personale dipendente, sono connesse, tenuto conto del ruolo ricoperto, all'acquisizione di competenze, alla gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente, nonché ad altre componenti di natura qualitativa.

5.7 Remunerazione variabile di lungo termine del Personale più rilevante e del restante Personale dipendente

Il sistema d'incentivazione di lungo termine (2020-2022), approvato dalla Assemblea degli azionisti del XX Aprile 2020 e attualmente in corso, è rivolto ad un numero ristretto di 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, e ha come obiettivo di perseguire le finalità prioritarie di ingaggio e retention di lungo termine e di gestione di programmi e di progettualità pluriennali.

Al fine di garantire la sostenibilità rispetto agli andamenti generali del Gruppo e in coerenza con la disciplina di vigilanza, il piano "Phantom shares LTI 2020-2022" prevede i seguenti gate di accesso, già presenti anche per il sistema di breve termine:

- la creazione di valore corretta per il rischio;
- la liquidità;
- il livello del capitale;
- la solidità patrimoniale.

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.

Oltre agli indicatori con funzione di *gate* relativi al conglomerato, il piano prevede specifici obiettivi per il triennio di misurazione della performance, a cui correlare la maturazione della quota di variabile:

Parametri	Solidità	Redditività e creazione di valore per gli azionisti	Responsabilità Sociale	Sostenibilità del Business Crediti
Indicatori	CET 1	DPS (dividendi distribuiti da utile)	Indicatori ESG (Environmental Social Governance)	NPL sul totale Impieghi
Peso %	30%	30%	20%	20%

I relativi valori target e soglia sono definiti in linea con il piano di business approvato dal Consiglio di Amministrazione, oltre che con il *Risk Appetite Framework* (RAF) approvato dal Comitato Rischi.

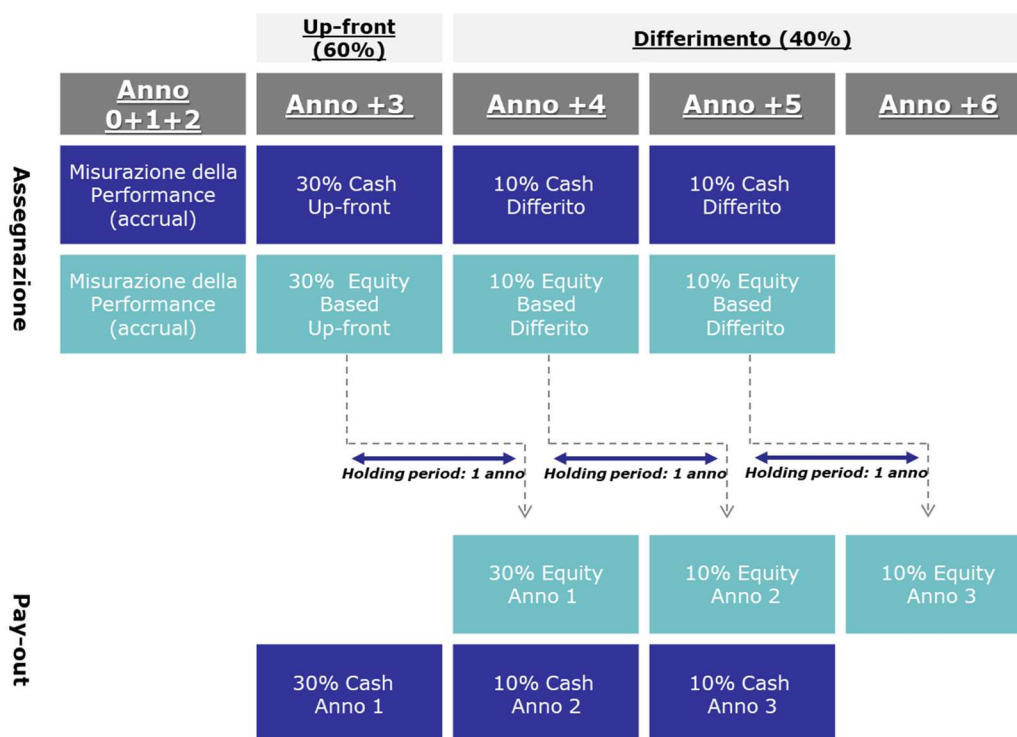
Con riferimento agli indicatori ESG, questi sono riferiti alla realizzazione delle prime dieci iniziative progettuali del Programma Sustainability avviato nel 2020 e sono riconducibili ai seguenti ambiti di materialità identificati dal Gruppo:

- Business Responsabile e centralità della persona (2 iniziative),
- Finanza Responsabile (3 iniziative),
- Supporto alla comunità (2 iniziative),
- Diversità e inclusione (1 iniziativa),
- Impatti ambientali diretti (1 iniziativa),
- Politiche di approvvigionamento e valutazione fornitori (1 iniziativa).

Di seguito le principali caratteristiche del sistema di payout applicato:

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

- un'adeguata percentuale – pari al 40% della remunerazione variabile – sarà soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 2 anni ed erogata pro rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti in un orizzonte temporale complessivo di cinque anni;
- uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – sarà applicato sia alla componente a breve (up-front) sia alla parte differita in Equity Based.



Il piano prevede inoltre, in casi eccezionali, una valutazione qualitativa da parte del Comitato di Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione per tenere conto del valore creato per gli azionisti, del raggiungimento di ulteriori KPI manageriali inclusi nel Piano Strategico, del contesto di mercato e/o dei trend sulla remunerazione, che potrà ridurre fino al 50% (dimezzandoli) oppure aumentare i bonus LTI di un valore massimo complessivo pari al 20%. Il valore finale complessivo delle assegnazioni ai sensi del Piano LTI in ogni caso non potrà superare il bonus target inizialmente stabilito.

5.8 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per gli Amministratori e per il Personale dipendente

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, licenziamento 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.

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, licenzia-

mento 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:

- 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,
- 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.

5.9 Benefici non monetari per gli Amministratori e per il Personale dipendente

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 e ai loro familiari garanzie per la salute.

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.

5.10 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*). Nell'eventualità 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 10.

6 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 ("Supervisori e Manager").

La struttura remunerativa adottata prevede una **componente ricorrente**, 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.

Nel rispetto delle 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 47 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 contanti 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 - e 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.

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 una soglia pari a euro 437.000 della componente variabile maturata nell'anno.

6.1 Piano Collaboratori

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

Gli obiettivi perseguiti mediante il piano sono:

- 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 del Piano.

Il piano di remunerazione variabile è rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante» ed inoltre è rivolto anche ai manager della Rete "non rilevanti". Con riferimento al personale rilevante della Rete di vendita (*cf.* Sezione II), 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 che per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione maturata supera la soglia di significatività di 25.000 euro, si prevede il riconoscimento del 50% in strumenti *equity* ed il differimento per una quota pari al 40% del variabile totale (come illustrato più nel dettaglio nella Sezione II), salvo il caso in cui sia superata la soglia di "Importo particolarmente elevato" descritta al paragrafo precedente (differimento 60%).

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

Il sistema d'incentivazione previsto considera l'erogazione del variabile annuo attraverso il raggiungimento degli obiettivi a livello di Gruppo, secondo uno schema di calcolo che considera:

- patrimonializzazione;
- liquidità;
- livello del capitale.

I piani definiti permettono di:

- incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle 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;
- nonché favorire la fidelizzazione dei destinatari, sviluppando il loro senso di appartenenza alla Società ed al Gruppo.

6.1.1 Obiettivi di performance

Il sistema adottato prevede per la componente non ricorrente il raggiungimento di obiettivi sia a livello aziendale sia a livello individuale.

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

Nella Sezione II, sulla base della struttura remunerativa applicata, sono fornite le informazioni in merito ai:

- valori soglia (gate d'accesso);
- obiettivi individuali quantitativi;
- obiettivi individuali qualitativi.

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

Con riferimento alla propria rete vendita di agenti consulenti finanziari, Banca Mediolanum S.p.A., per propria disciplina interna, ha adottato il Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali che prevede l'eventuale riconoscimento, ad insindacabile giudizio della Banca, di specifiche indennità ("Indennità di Portafoglio", "Indennità di Struttura" e "Indennità di Consulente Finanziario Manager") e di altri pagamenti, tra l'altro, nelle seguenti ipotesi:

- (i) cessazione del rapporto di agenzia;
- (ii) riduzione ad iniziativa della Banca della struttura di agenti assegnata agli agenti (c.d. Manager di Staff) che svolgono attività di supervisione, assistenza e coordinamento di più strutture di agenti a livello di Regioni o nazionale.

In caso di cessazione del rapporto di agenzia, l'Indennità di Portafoglio, l'Indennità di Struttura e/o l'Indennità di Consulente Finanziario Manager, sono riconosciute all'ex agente secondo i termini e le condizioni previsti dal Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali. Le suddette indennità, ove riconosciute, saranno, quindi, erogate - come meglio dettagliato nel Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali - 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 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 dieci milioni di euro. Fermo restando 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:

- (i) 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;
- (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, calcolata sulla base delle regole riportate nel presente paragrafo e nell'Allegato 1 al presente documento.

Con specifico riferimento alla cessazione, da parte dell'agente, della sola attività di Manager di Staff - conseguente ad una riduzione ad iniziativa della Banca della struttura di agenti affidata all'ex Manager di Staff - la Banca, ove ritenuto di particolare interesse strategico/commerciale e anche al fine di garantire la prosecuzione del rapporto agenziale con il Consulente Finanziario, avrà facoltà di riconoscere all'agente, nell'ambito della novazione del relativo rapporto, l'Indennità di Consulente Finanziario Manager, applicando un coefficiente di calcolo della stessa più elevato rispetto a quello previsto nell'Allegato 1 alle presenti politiche, fermi restando tutti gli altri termini e condizioni previsti nel Regolamento Indennità Premiali fino ad un coefficiente massimo pari a 60. In tale ipotesi, l'importo dell'Indennità di Consulente Finanziario Manager non potrà comunque eccedere nel complesso, l'importo minore tra 5 (cinque) annualità dell'ultima remunerazione ricorrente del Manager e dieci milioni di euro. Ciò fermo restando 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:

- (i) 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 antecedente la stipulazione del patto;
- (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, calcolata sulla base delle regole riportate nel presente paragrafo e nell'Allegato 1 al presente documento¹⁸.

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 massima pari a 60 volte l'importo preso come base di calcolo per l'indennità descritta all'Allegato 1 del presente documento, per la quale il moltiplicatore previsto è pari a 36.

6.3 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.

6.4 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.

¹⁸ Vedi nota n. 7.

7 Disposizioni in materia di trasparenza con riferimento alle politiche e alle prassi di remunerazione¹⁹

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 rilevanti²⁰ 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.

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 4.159 soggetti, collaboratori (nr. 4.152) e dipendenti (nr. 7), 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 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.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

8 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 2021-2023), raddoppiando prudenzialmente l'ammontare della remunerazione ricorrente corrisposta nel 2020.

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 2020-2022.

9 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, per un periodo della durata di sette anni decorrenti dal momento della erogazione della singola quota (*up-front* o *differita*), la restituzione della remunerazione variabile riconosciuta, 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.

10 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, 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 2020

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

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 2020

I compensi totali dell'Amministratore Delegato, nel 2020, risultano suddivisi come segue tra componente fissa erogata e variabile effettivamente maturata con riferimento alla performance dell'anno:

Importi in euro	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 variabile di lungo termine ***	Remunerazione totale ****
Amministratore Delegato Massimo Antonio Doris	600.000	504.121	400.000	7.124	-	1.511.245
proporzione	39,7%	33,4%	26,5%	0,5%	0,0%	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 (2020-2022) 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 nominativamente.

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 negli ambiti e con gli indicatori riportati nella seguente scorecard:

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO
Crescita delle masse gestite	Raccolta Netta	40%
Sviluppo della distribuzione dei prodotti di protezione	Raccolta premi	20%
Evoluzione iniziativa Flowe (Società Benefit)	Acquisizione clientela	20%
Qualità del Credito	NPL su stock impieghi	20%

La remunerazione variabile a target e massima attribuita all'Amministratore Delegato, di competenza del 2020, 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 26,7% della remunerazione complessiva assegnata.

1.2 Analisi pay e performance 2018-2020

Il prospetto seguente riporta, con riferimento agli ultimi tre 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	2018	2019	2020
Utile netto consolidato (€/mln)	255,7	565,4	434,5
<i>Variazione anno/anno</i>	-	+ 121,1%	- 23,2%
Presidente del Consiglio di Amministrazione	600.000	600.000	600.000
<i>Variazione anno/anno</i>	-	0,0%	0,0%
Remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato	1.109.615	1.105.495	1.104.121
<i>Delta anno/anno</i>	-	- 0,4%	- 0,1%
Remunerazione complessiva massima teorica dell'Amministratore Delegato, al raggiungimento di tutti gli obiettivi (opportunity)	1.509.615	1.505.495	1.804.121 *
<i>Variazione anno/anno</i>	-	- 0,3%	+ 19,8%
Remunerazione complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato	1.229.607	1.402.656	1.511.245 **
<i>Variazione anno/anno</i>	-	+ 14,1%	+ 7,7%
Remunerazione annual lorda media dei dipendenti del Gruppo	49.736	50.247	51.662
<i>Variazione anno/anno</i>	-	+ 1,0%	+ 2,8%

* Comprensiva della quota teorica di competenza dell'anno relativamente al piano di lungo termine 2020-2022 (€ 300.000 pari ad un terzo della opportunity totale del piano).

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

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti (FTE) è stata calcolata con riferimento alle retribuzioni al 31/12 dell'anno di riferimento, escludendo dal computo la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri soggetti indicati nominativamente nelle tabelle in allegato.

I compensi corrisposti per la carica agli amministratori non esecutivi non hanno avuto alcuna variazione nel periodo considerato e sono riportate nelle tabelle in allegato.

1.3 Cessazione dalla carica, deroghe o correzioni ex post

Relativamente ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e a dirigenti strategici, nel corso dell'esercizio non si sono verificati casi di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o del rapporto di lavoro.

Non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle remunerazioni nel corso del 2020.

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 2020 il Comitato remunerazioni costituito presso la Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. (composto da due Amministratori indipendenti) si è riunito 6 volte.

2.2 Consulenti esterni

Il Gruppo inoltre si è avvalso del supporto di società di consulenza (quali EY e Mercer) 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.

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 attualmente definiti per gli organi aziendali, come deliberato dall'Assemblea del 10 aprile 2018²¹:

²¹ La tabella fa riferimento ai soli componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei relativi comitati alla data del 31/12/2019. Per gli Organi aziendali con funzioni di controllo - il Collegio Sindacale e gli Amministratori non esecutivi - il pacchetto retributivo non

ORGANI	PRESIDENTE	MEMBRO
Consiglio di Amministrazione*	€ 600.000	€ 50.000
Comitato Nomine	€ 15.000	€ 10.000
Comitato Rischi	€ 30.000	€ 25.000
Comitato Remunerazioni	€ 20.000	€ 15.000
Comitato degli Amministratori Indipendenti	€ 25.000	€ 15.000
Collegio Sindacale	€ 75.000	€ 50.000

* Per la carica non esecutiva di Vice Presidente Vicario, compensi fissi per euro 230.000.

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 2020:

- accesso ai prodotti bancari e finanziari a condizioni agevolate;
- sistemi integrativi ai piani previdenziali e assistenziali;
- polizza di assicurazione per la responsabilità civile;
- 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 2020, con riferimento ad Amministratori e personale dipendente "più rilevante" a solo un soggetto (dipendente) è stata attribuita a target una remunerazione variabile annua potenzialmente superiore alla componente fissa.

prevede alcuna remunerazione variabile.

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

	Top Management 2020 – pers. più Rilevante	Top Management 2020 - altro personale	Collaboratori 2020 – pers. più Rilevante	Collaboratori 2020 – pers. non rilevante
Gate condition	Total Capital Ratio, RARORAC, patrimonializzazione, LCR.		Total Capital Ratio, Patrimonializzazione, LCR.	
Correlazione a Utile (bonus pool)	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 20% dell'utile target.	
Quota up-front e quota differita	<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; e • il restante 40% è differito* 	<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; • il restante 40% è differito 	<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; e • il restante 40% è differito. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% del variabile è differito.
Quota in strumenti equity	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).
Periodo di Performance	1 anno			
Periodo di retention sulla quota in strumenti equity	1 anno	1 anno	1 anno	-
Periodo di differimento	2 anni**	2 anni	2 anni	9 anni
Tipo di veicolo	Performance Shares***.			
Soglia minima di applicazione di up-front e differito	>€ 75.000 di remunerazione variabile maturata nell'anno.			N/A
Soggetti partecipanti al piano	Personale rilevante oltre soglia di 75k/euro di variabile complessivo nell'anno.	Personale considerato «Executive» sia rilevante non oltre la soglia di 75k/euro, sia non rilevante.	PF identificati come «personale più rilevante» e altri PF con remunerazione 2017 superiore a 750k.	PF non identificati come «personale più rilevante», in virtù della corresponsione di forme di remunerazione variabile attraverso strumenti di capitale.
CAP variabile vs Retrib. Fissa	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%.

** Il periodo di differimento può essere esteso a tre anni dalle Società controllate che si avvalgono del piano, al fine di rispettare specifiche disposizioni e normative di paese o di settore.

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

4.1. Piano di incentivazione Top Management 2020

Con riferimento al piano di incentivazione 2020, gli indicatori di rischio individuati e i relativi valori soglia sono i seguenti:

	Obiettivi a livello di Gruppo			
Parametri	Creazione di valore corretta per il rischio	Patrimonializzazione	Capitale	Liquidità
Indicatori	Risk adjusted return on risk adjusted capital ("RARORAC")	Sussistenza di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali	Total Capital Ratio	Liquidity coverage ratio ("LCR")
Valori soglia	RARORAC uguale o superiore allo 0%	Eccedenza rispetto ai requisiti regolamentari	12,2%	LCR superiore al 100%

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.

Il mancato raggiungimento di anche uno solo dei valori soglia indicati, determina l'azzeramento delle remunerazioni variabili per ciascun soggetto partecipante ai piani di incentivazione formalizzati. Il piano non prevede la possibilità di esercitare discrezionalità al riguardo.

Con riferimento all'esercizio 2020, i valori misurati a livello di Gruppo al 31/12 sono risultati i seguenti:

- RARORAC: 3,1%
- Eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali: 459 (mln)
- Total Capital Ratio: 20,4%
- LCR: 382%

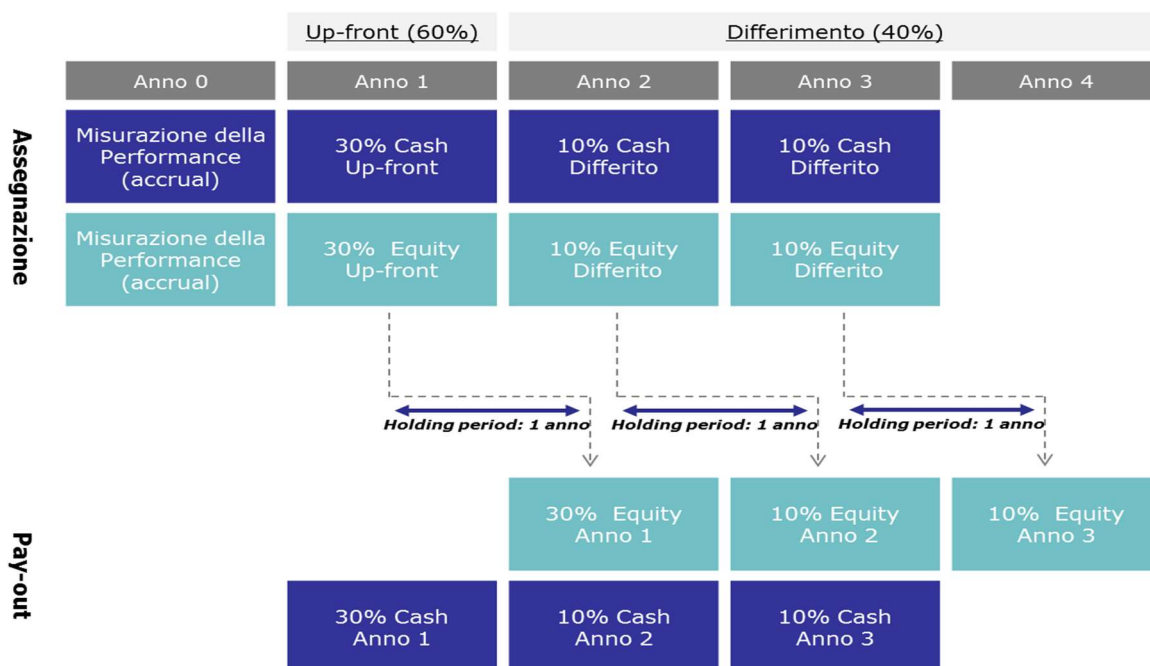
Il piano di remunerazione variabile è rivolto al «Top Management – personale più rilevante», Amministratori/Direnti (con quota maturata nell'anno complessivamente superiore alla soglia di significatività di 75.000 euro/anno).

Inoltre, il piano di remunerazione variabile è anche rivolto al personale c.d. «Executive» (siano essi rilevanti sotto soglia che non-rilevanti) secondo modalità specifiche illustrate di seguito.

Relativamente ai soggetti identificati come "personale più rilevante" che maturino nel corso dell'esercizio premi superiori a Euro 75.000, 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 al 50% della quota *up front* e della quota differita – sia erogata mediante l'assegnazione di Performance Shares;
- un'adeguata percentuale – pari al 40% della remunerazione variabile – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 3 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 (RARO-RAC, LCR e patrimonializzazione) per l'esercizio precedente a quello di liquidazione e sulla base dell'Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance.

Inoltre, la correlazione tra l'Utile Netto Consolidato e la determinazione del bonus pool, è assicurata dalla 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 2020, l'utile conseguito, in base a quanto riportato nella Relazione finanziaria annuale approvata da Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2020, 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.

Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% 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 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*.

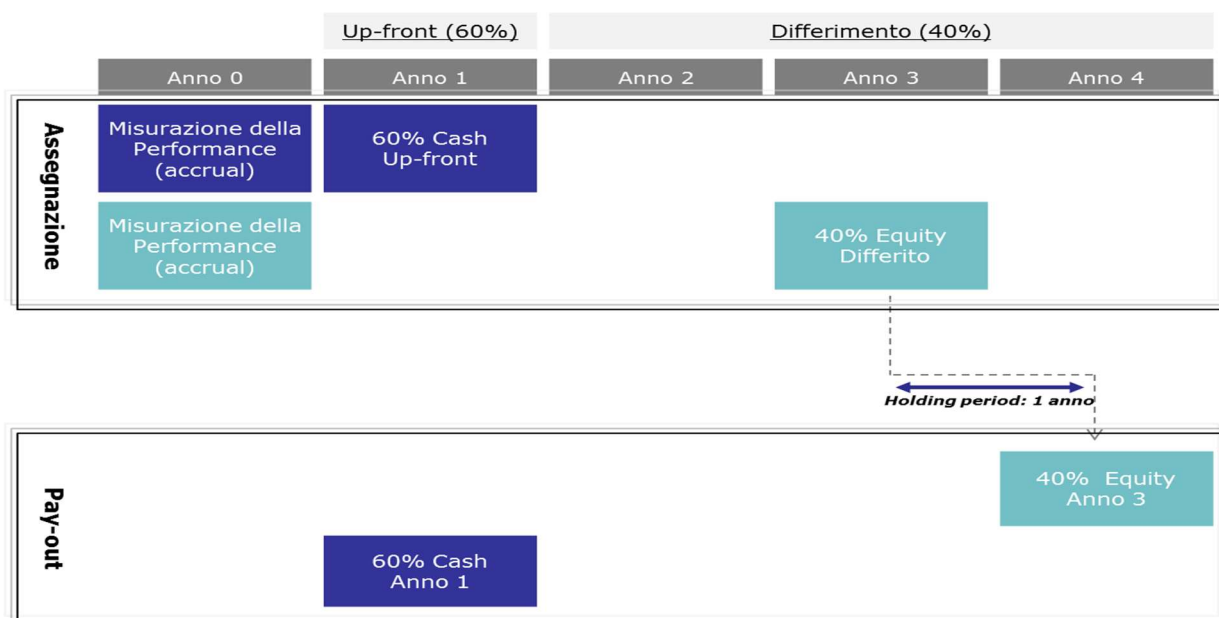
Il piano prevede inoltre che in particolari circostanze individualmente e singolarmente valutate (ad es. nel caso si ritenga non opportuna l'attribuzione di quote azionarie a soggetti specifici) possa essere riconosciuto in luogo delle azioni reali, l'equivalente valore al momento della effettiva attribuzione (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».

In particolare, è stato introdotto già dal 2015 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 2 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.



I pagamenti dei premi saranno effettuati a condizione del superamento delle medesime soglie di accesso (RARORAC, TCR, LCR e patrimonializzazione) previste per il “Top Management – personale più rilevante” e sulla base dell’Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance. Al mancato raggiungimento di una sola delle soglie, i sistemi di remunerazione variabile si azzerano per tutti.

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 in particolare, in casi determinati, l’applicazione di periodi di differimento maggiori, fino a tre anni, così come la circostanza di riconoscere la 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 2020

Con riferimento al piano di incentivazione 2020, il diritto alla percezione degli incentivi, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, viene legato al raggiungimento di indicatori di rischio.

Sono stati individuati i seguenti indicatori e i relativi valori soglia (gate d'accesso):

- LCR: > 100%;
- Sussistenza di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali;
- Total Capital Ratio >12,2%.

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.

Con riferimento all'esercizio 2020, i valori misurati a livello di Gruppo al 31/12 sono risultati i seguenti:

- LCR: 382%
- Eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali: 459 (mln)
- Total Capital Ratio: 20,4%

Il sistema d'incentivazione è basato sull'individuazione di obiettivi individuali per i banker e di gruppo per supervisor e manager, illustrati ai successivi paragrafi.

Il nuovo piano di remunerazione variabile è rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante», Rete «Material risk takers».

Il nuovo 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% della componente non ricorrente – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 2 anni ed erogata pro-rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- una quota sostanziale – pari 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.

I pagamenti differiti saranno effettuati a condizione del superamento delle soglie minime di accesso (LCR e patrimonializzazione) per l'esercizio precedente a quello di liquidazione.

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).

Inoltre, la correlazione tra l'Utile Netto Consolidato e la determinazione del bonus pool è assicurata se il Risultato economico è positivo in misura non inferiore al 20% della previsione di budget.

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*.

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 quantitativi

Con riferimento agli obiettivi di natura individuale, 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.

4.4. Obiettivi individuali qualitativi

La necessità di adottare criteri di correzione qualitativi 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 auto-disciplina applicabili, viene realizzata attraverso un indicatore unico di *performance* (RUP - Rating Unico di *Performance*).

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 Rating Unico di *Performance* viene disciplinato all’interno di uno specifico documento di regolamentazione attuativa.

Ad esso si aggiungono le Sanzioni Disciplinari (sospensioni e revoche) comminate durante tutto il periodo di riferimento.

4.5. 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 quantitativi;
 - obiettivi di funzione qualitativi.

5.1. 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. 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 Consob22

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	Doris Ennio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
<i>Note</i>													
2	Provano Giovanni	Vice Presidente	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 230.000	€ 15.000	€ -	€ -	€ 3.860	€ -	€ 248.860	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 96.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 96.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 326.000	€ 15.000	€ -	€ -	€ 3.860	€ -	€ 344.860	€ -	€ -
<i>Note:</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Remunerazioni € 15.000. Benefici non monetari: € 3.860 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente. Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 6.000, per la carica di Consigliere in società controllata € 60.000 e per contratto di collaborazione in società controllata € 30.000.													
3	Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.104.120	€ -	€ 700.000	€ -	€ 7.123	€ -	€ 1.811.243	€ 156.277	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 1.104.120	€ -	€ 700.000	€ -	€ 7.123	€ -	€ 1.811.243	€ 156.277	€ -
<i>Note:</i> Compensi fissi per la carica di Amministratore Delegato nella società che redige il bilancio € 600.000, compensi per il rapporto di dipendenza con la società che redige il bilancio € 504.120. Per la partecipazione a sistemi di incentivazione nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2020 € 700.000 (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: € 7.123 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.													
4	Bianchi Bruno	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 65.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 90.000	€ -	€ -
<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi € 25.000. Compensi in società Controllate e Collegate: per la carica di Consigliere in società controllata € 15.000.													

²² 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					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Doris Annalisa Sara	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
5	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 50.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
Note												
Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Nomine € 10.000.												
Durante Paola	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
6	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000	€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 50.000	€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.000	€ -	€ -
Note												
Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Amministratori Indipendenti € 15.000.												
Frasca Francesco	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
7	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000	€ 45.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 95.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 50.000	€ 45.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 95.000	€ -	€ -
Note												
Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Rischi € 30.000 e per la carica di membro del Comitato Amministratori Indipendenti € 15.000.												
Gavazza Alessandro	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
8	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Note												

	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)
	Notari Mario	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
9	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 35.000	€ -	€ -	€ -	€ 35.612	€ 120.612	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.391	€ 16.391	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 50.000	€ 35.000	€ -	€ -	€ -	€ 52.003	€ 137.003	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni € 20.000 e per la carica di Presidente del Comitato Nomine € 15.000. Compensi da controllate e collegate: altri compensi per € 52.003 a Studio Associato per attività professionali.												
	Omarini Anna Eugenia Maria	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
10	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 90.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 70.000	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 110.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi € 25.000 e per la carica di membro del Comitato Remunerazioni € 15.000. Compensi in società Controllate e Collegate: per la carica di Consigliere in società controllata € 20.000.												
	Pierantoni Roberta	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
11	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 70.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 80.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro Comitato Nomine € 10.000. Compensi in società Controllate e Collegate: per la carica di Consigliere in società controllata € 20.000.												
	Sarubbi Giacinto Gaetano	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
12	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 50.000	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Amministratori Indipendenti € 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					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
13	Tusquets Trias De Bes Carlos Javier	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ 99.058	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.058	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 149.058	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 149.058	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 99.058.													
14	Fava Domenico	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(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>													
Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo € 25.000.													
15	Lunardi Antonella	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ 70.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ 70.000	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza € 20.000.													
16	Sala Gian Piero	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2020									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ 70.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.333	€ 51.333	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ 71.333	€ 121.333	€ -	€ -
<i>Note</i>													
Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza € 20.000. Altri compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Collegio Sindacale € 11.250, per le cariche di Sindaco in differenti società controllate € 22.500 e € 6.666, per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza € 22.250 e per le cariche di Membro dell'Organismo di Vigilanza in differenti società controllate € 4.500 e € 4.166.													
17	Bosisio Gianluca	Direttore Generale	na	na									
	(III) Totale					€ 577.023	€ -	€ 625.100	€ -	€ 5.356	€ -	€ 1.207.479	€ 160.263
<i>Note:</i>													
Per la partecipazione a sistemi di incentivazione nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2020 € 625.100 (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: € 5.356 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.													
18	Dirigenti Strategici		na	na									
	(III) Totale					€ 419.791	€ -	€ 435.000	€ -	€ 4.469	€ -	€ 859.260	€ 108.785
<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 nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2020 € 435.000 (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: € 4.469 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.													

(*) La data di scadenza è da riferirsi all'Assemblea che approverà il Bilancio relativo all'esercizio indicato.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Ramo	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
1																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Note																	
2																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Note																	
3																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Note																	
4																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Note																	

In riferimento alla sopracitata tabella 2, si evidenzia l'assenza di informazioni per avvenuto esaurimento dei piani in Stock Option per il personale considerato.

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

			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	
Nome e cognome	Carica	Piano	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 e	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	9.049 unit di Performance Share	60% 1 anno di retention, 20% 1 anni di differimento più uno di retention, 20% 2 anni di differimento più un anno di retention	28.025 unit di Performance Share	€ 145.001	60% 1 anno di retention, 20% 1 anni di differimento più uno di retention, 20% 2 anni di differimento più un anno di retention	16/04/2020	€ 5.174		21.910 unit di Performance Share	€ 121.966	€ 156.277
		(II) Compensi da controllate e collegate												
		(III) Totale					€ 145.001						€ 121.966	€ 156.277
<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>														
2 Bosisio Gianluca	Direttore Generale													
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	15.836 unit di Performance Share	60% 1 anno di retention, 20% 1 anni di differimento più uno di retention, 20% 2 anni di differimento più un anno di retention	32.857 unit di Performance Share	€ 170.002	60% 1 anno di retention, 20% 1 anni di differimento più uno di retention, 20% 2 anni di differimento più un anno di retention	16/04/2020	€ 5.174		26.779 unit di Performance Share	€ 149.879	€ 160.263
		(II) Compensi da controllate e collegate												
		(III) Totale					€ 170.002						€ 149.879	€ 160.263
<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>														

			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
Nome e cognome	Carica	Piano	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)
Lietti Angelo	Dirigente Preposto												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante		11.028 unit di Performance Share	60% 1 anno di retention, 20% 1 anni di differimento più uno di retention, 20% 2 anni di differimento più un anno di retention	22.227 unit di Performance Share	€ 115.002	60% 1 anno di retention, 20% 1 anni di differimento più uno di retention, 20% 2 anni di differimento più un anno di retention	16/04/2020	€ 5,174		18.257 unit di Performance Share	€ 102.349	€ 108.785
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 115.002						€ 102.349	€ 108.785
<p><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.</p>													

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)
	Nome e cognome	Carica	Piano			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti				
	Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato										
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) ⁽¹⁾	€ 120.000	€ 80.000	2		€ 121.960	€ 69.360				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (equity based) ⁽²⁾		€ 200.000	2							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Phantom Share LTI 2020-2022 (quota monetaria) ⁽³⁾		€ 150.000	4 ⁽⁵⁾							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Phantom Share LTI 2020-2022 (equity based) ⁽⁴⁾		€ 150.000								
	(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale			€ 120.000	€ 580.000		€ -	€ 121.960	€ 69.360	€ -			
Note												
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.												
(1) Le colonne 2(A), 2(B) e 2(C) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2020;												
(2) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano di breve termine della competenza 2020; il numero effettivo degli strumenti Phantom Share da assegnare verrà individuato in sede di assemblea 2021;												
(3) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2020-2022. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2020, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2020-2022;												
(4) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano LTI 2020-2022. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2020, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2020-2022. Il numero effettivo degli strumenti Phantom Share verrà individuato solo a termine del periodo di vesting;												
(5) Rappresenta il restante periodo di vesting (2 anni) ed il periodo di differimento (2 anni).												
	Bosio Gianluca	Direttore Generale										
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) ⁽¹⁾	€ 102.000	€ 68.000	2		€ 149.880	€ 87.880				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (equity based) ⁽²⁾		€ 170.000	2							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Phantom Share LTI 2020-2022 (quota monetaria) ⁽³⁾		€ 142.550	4 ⁽⁵⁾							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Phantom Share LTI 2020-2022 (equity based) ⁽⁴⁾		€ 142.550								
	(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale			€ 102.000	€ 523.100		€ -	€ 149.880	€ 87.880	€ -			
Note												
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.												
(1) Le colonne 2(A), 2(B) e 2(C) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2020;												
(2) Rappresenta la parte equity based (Performance Shares) del piano di breve termine della competenza 2020; il numero effettivo degli strumenti Performance Share da assegnare verrà individuato in sede di assemblea 2021;												
(3) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2020-2022. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2020, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2020-2022;												
(4) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano LTI 2020-2022. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2020, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2020-2022. Il numero effettivo degli strumenti Phantom Share verrà individuato solo a termine del periodo di vesting;												
(5) Rappresenta il restante periodo di vesting (2 anni) ed il periodo di differimento (2 anni).												

A		B	(1)			(2)			(3)			(4)
Nome e cognome		Carica	Piano			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti				
Lietti Angelo		Dirigente Preposto										
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) ⁽¹⁾	€ 69.000	€ 46.000	2		€ 102.345	€ 59.845				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Top Management Personale Rilevante (equity based) ⁽²⁾		€ 115.000	2							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Phantom Share LTI 2020-2022 (quota monetaria) ⁽³⁾		€ 102.500	4 ⁽⁵⁾							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Phantom Share LTI 2020-2022 (equity based) ⁽⁴⁾		€ 102.500								
	(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale			€ 69.000	€ 366.000		€ -	€ 102.345	€ 59.845				€ -
Note												
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.												
(1) Le colonne 2(A), 2(B) e 2(C) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2020;												
(2) Rappresenta la parte equity based (Performance Shares) del piano di breve termine della competenza 2020; il numero effettivo degli strumenti Performance Share da assegnare verrà individuato in sede di assemblea 2021;												
(3) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2020-2022. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2020, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2020-2022;												
(4) Rappresenta la parte equity based (Phantom Shares) del piano LTI 2020-2022. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2020, a fronte del raggiungimento a livello massimo degli obiettivi definiti per il Piano LTI 2020-2022. Il numero effettivo degli strumenti Phantom Share verrà individuato solo a termine del periodo di vesting;												
(5) Rappresenta il restante periodo di vesting (2 anni) ed il periodo di differimento (2 anni).												

6.1. 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 (31/12/2019)		Numero azioni acquistate nell'esercizio 2020	Numero azioni vendute nell'esercizio 2020	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2020)	
Doris Ennio	Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	23.563.070	(pi)	-	-	23.563.070	
			46.260.000	(u)	-	-	46.260.000	
			50.847.898	(c - pi)	-	-	50.847.898	
Provano Giovanni	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	334.000	(pd)	2.500	-	336.500	
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	Banca Mediolanum S.p.A.	14.507.180	(pi)	180.000	-	14.687.180	
			34.210	(pd)	14.803 (ps)	-	49.013	
			7.000	(c)	43.000	-	50.000	
Doris Annalisa Sara	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	14.825.000	(pi)	-	-	14.825.000	
			28.211	(c)	12.673 (ps)	-	40.884	
Bosisio Gianluca	Direttore Generale	Banca Mediolanum S.p.A.	-	(pd)	17662 (ps)	17.662	-	
Sala Gianpiero	Sindaco	Banca Mediolanum S.p.A.	-	(pd)	0	6.350	2.100	4.250
Sarubbi Giacinto	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	-	(pd)	0	10.000	-	10.000

Note:

(pd) partecipazione diretta

(pi) partecipazione indiretta

(u) usufrutto con diritto di voto con il coniuge Tombolato Lina. In particolare, Ennio Doris è titolare di n. 23.130.000 azioni in usufrutto con diritto di voto e Tombolato Lina è titolare di n. 23.130.000 azioni in usufrutto con diritto di voto;

la nuda proprietà senza diritto di voto sulle complessive n. 46.260.000 azioni spetta a FINPROG ITALIA S.p.A. Al riguardo si precisa che FINPROG ITALIA S.p.A. è altresì titolare di n. 149.029.557

(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	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Banca Mediolanum S.p.A.	107.857	42.300 (ps)	77.857	72.300

(ps) performance share

7. Informazioni di carattere quantitativo ai sensi della Circolare n. 285 Parte prima Titolo IV, Cap 2 e dell'art. 450, comma 1, lett. a-f, i del CRR23

TABELLA A ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. g: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività²⁴

Linee di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale 31.12.2019
Componenti dell'organo di supervisione strategica	12	€ 1.800.058
Componenti dell'organo di gestione	1	€ 1.691.245
Investment banking	17	€ 2.089.043
Retail banking	6.086	€ 603.558.200
Asset management	198	€ 18.732.978
Funzioni aziendali	2173	€ 106.665.720
Funzioni aziendali di controllo	195	€ 11.488.238
Altre	73	€ 6.111.561

Parte della remunerazione variabile verrà determinata ed erogata a seguito del consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate per la remunerazione variabile sono quindi oggetto di stima.

TABELLA B ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. h I-II: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in			
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti
Consiglieri Esecutivi	1	€ 1.104.121	€ 580.000	€ 290.000		€ 290.000	
Consiglieri non Esecutivi	12	€ 1.800.058	€ -	€ -	€ -		
Alta Dirigenza	1	€ 577.023	€ 511.060	€ 255.530	€ 170.000	€ 85.530	
Altri Material Risk Taker	66	€ 41.397.926	€ 12.997.121	€ 7.472.373	€ 5.285.197	€ 239.550	
Funzioni di Controllo	16	€ 1.903.677	€ 322.919	€ 242.919	€ 80.000		

²³ 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.

²⁴ Le linee di attività, identificate per la determinazione delle informazioni sulle remunerazioni aggregate, sono le medesime adottate per le finalità di benchmarking secondo gli schemi segnaletici EBA. Si specifica che, per le linee di attività "organo di supervisione" e "organo di gestione" sono indicati i compensi maturati dai componenti del Consiglio di Amministrazione della capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. inclusi i compensi per la partecipazione ad organi endoconsiliari della stessa. Nella linea di attività "Retail Banking" sono riportate le informazioni quantitative relative ai consulenti finanziari della rete di vendita; nella categoria "Altre" sono valorizzati i compensi riconosciuti agli organi sociali delle società controllate da Banca Mediolanum S.p.A. e da altri servizi quali ad esempio di fiduciaria, di tesoreria. Per le successive tabelle, nella categoria "Alta Dirigenza" sono riportate le informazioni quantitative relative al Direttore Generale della capogruppo Banca Mediolanum S.p.A.

TABELLA C²⁵ ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. h III-IV: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Categorie	Remunerazione Differita Totale	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio	
		Quota attribuita	Quota non attribuita	Target	Pagata e ridotta mediante condizioni di performance
Consiglieri Esecutivi	€ 333.680	€ 34.960	€ 298.720	€ 98.560	€ 98.560
Consiglieri non Esecutivi	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Alta Dirigenza	€ 359.640	€ 47.880	€ 311.760	€ 103.880	€ 103.880
Altri Material Risk Taker	€ 10.210.027	€ 1.350.812	€ 8.859.215	€ 1.533.529	€ 1.533.529
Funzioni di Controllo	€ 225.280	€ 43.200	€ 182.080	€ 32.400	€ 32.400

* il valore riportato si riferisce alle ultime quote differite di compensi maturati in anni pregressi nel precedente ruolo di manager della società.

TABELLA D ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. h V-VI: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglieri Esecutivi							
Consiglieri non Esecutivi							
Alta Dirigenza							
Altri Material Risk Taker							
Funzioni di Controllo							

TABELLA E ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. i: numero di persone remunerate con un determinato importo

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
18	>= 1 mln EUR per esercizio;
Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR;	
10	>= 1 mln EUR <= 1,5 per esercizio;
4	>= 1,5 mln EUR <= 2 per esercizio;
1	>= 2 mln EUR <= 2,5 per esercizio;
1	>= 2,5 mln EUR <= 3 per esercizio;
1	>= 3 mln EUR <= 3,5 per esercizio;
-	>= 3,5 mln EUR <= 4 per esercizio;
1	>= 4 mln EUR <= 4,5 per esercizio;
-	>= 4,5 mln EUR <= 5 per esercizio;
-	>= 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.
-	>= 6 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.

²⁵ In relazione al piano di incentivazione di lungo termine, parte della componente variabile della remunerazione, riferita ai piani di Performance Share, verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; per la componente variabile in strumenti collegati alle azioni, riferita ai precedenti piani in essere, si intende il *fair value* delle *stock options* assegnate nel corso dell'anno di riferimento. Le informazioni riportate sono quindi stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.

TABELLA F ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. j: informazioni sulla remunerazione complessiva²⁶

Categorie	N°	Remunerazione complessiva		
		Componente Fissa	Componente variabile	Totale
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	1	€ 600.000	€ -	€ 600.000
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato	1	€ 1.104.121	€ 580.000	€ 1.684.121
Direttore Generale	1	€ 577.023	€ 511.060	€ 1.088.083
Condirettori Generali	-			
Vice Direttori Generali	-			

²⁶ Le informazioni si riferiscono alle cariche societarie di Banca Mediolanum S.p.A..

ALLEGATO 1 POLITICHE RETRIBUTIVE – PARAGRAFO 6.2 - Modalità di calcolo Indennità Consulente Finanziario Manager

Indennità Premiale – Indennità 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.