Informativa al pubblico ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (Parte prima - Titolo IV – Capitolo 1 – Sezione VII)

Banca Mediolanum S.p.A. - Versione aggiornata ottobre 2026

INDICE

1. PREMESSA 3

2. LE LINEE GENERALI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DI GOVERNO SOCIETARIO ADOTTATE DA BANCA MEDIOLANUM S.P.A. 3

Direzioni in staff all'Amministratore Delegato 4

Direzioni in staff al Direttore Generale 5

Direzioni di linea sotto il coordinamento del Direttore Generale 6

3. GLI ORGANI SOCIALI DI BANCA MEDIOLANUM 8

Il Consiglio di Amministrazione 8

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione 13

Il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione 14

L'Amministratore Delegato 15

Il Direttore Generale 15

Gli Amministratori Indipendenti 16

Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi della L.262/05 17

Il Collegio Sindacale 18

La Società di Revisione 21

4. I COMITATI ENDOCONSILIARI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 22

Comitato Rischi 24

Comitato Remunerazioni 28

Comitato Nomine e Governance 30

Comitato Parti Correlate 32

5. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI 33

7. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE 35

8. BUSINESS CONTINUITY 35

9. SISTEMA E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 36

1. PREMESSA

Il presente documento intende assolvere agli obblighi di informativa al pubblico stabiliti dalle "Disposizioni di vigilanza per le banche" (di seguito, le "Disposizioni") di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 1 – Sezione VII) pertanto fa riferimento all'attuale assetto di governo societario di Banca Mediolanum S.p.A..

La Banca ha assunto, a decorrere dal 30 dicembre 2015, la qualifica di Capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari, assumendo nel contempo anche la qualifica di Capogruppo del Conglomerato Finanziario Mediolanum a prevalente attività bancaria, la cui composizione e presenza sul territorio è disponibile sul sito internet www.bancamediolanum.it, nella sezione il Gruppo (Presenza in Italia e all'estero (bancamediolanum.it).

A seguito dell'avvio della quotazione delle proprie azioni ordinarie sul Mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Banca Mediolanum è stata considerata, con riferimento alle disposizioni di Banca d'Italia in materia di governo societario (Titolo IV, Cap. 1, Sezione I delle Disposizioni di Vigilanza) come banca di maggiori dimensioni o complessità operativa.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 Banca Mediolanum S.p.A. è Soggetto vigilato significativo al massimo livello di consolidamento sotto la vigilanza diretta di Banca Centrale Europea (BCE).

2. LE LINEE GENERALI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DI GOVERNO SOCIETARIO ADOTTATE DA BANCA MEDIOLANUM S.P.A.

Banca Mediolanum ha adottato un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale", ovvero composto da un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e da un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare. Tale modello, sulla base di una serie di motivazioni riconducibili ad un'analisi approfondita del contesto interno ed esterno in merito all'efficienza della gestione ed all'efficacia dei controlli, è da considerarsi in concreto il più idoneo, avendo presenti anche i costi connessi con l'adozione e il funzionamento del sistema prescelto.

L'attuale assetto organizzativo della Banca prevede:

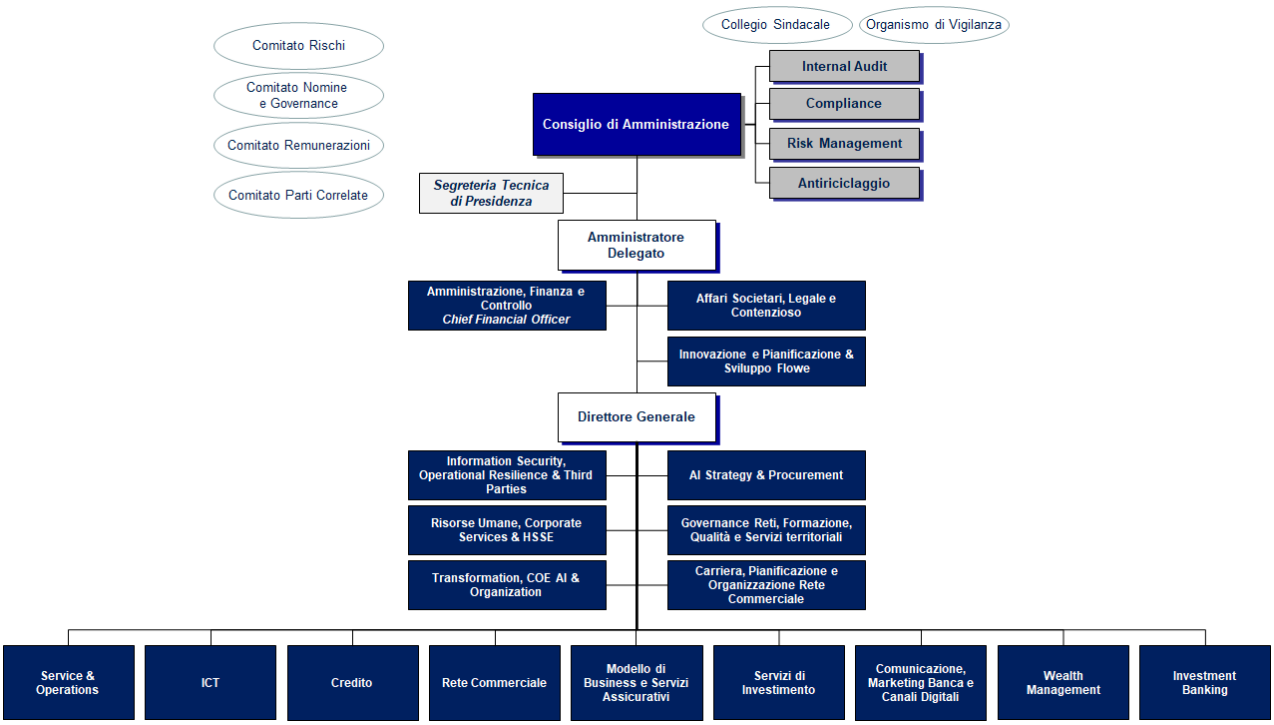
i) quattro Funzioni aziendali di controllo a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione: Internal Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio;

ii) tre Direzioni in staff all'Amministratore Delegato: Amministrazione, Finanza e Controllo con a capo il Chief Financial Officer, Affari Societari, Legale e Contenzioso, Innovazione e Pianificazione & Sviluppo Flowe;

iii) sei Direzioni in staff al Direttore Generale: Information Security, Operational Resilience & Third Parties; AI Strategy & Procurement; Risorse Umane, Corporate Services & HSSE; Governance Reti, Formazione, Qualità e Servizi territoriali; Transformation, COE AI & Organization; Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale;

iv) nove Direzioni di linea sotto il coordinamento del Direttore Generale: Service & Operations; ICT; Credito; Rete Commerciale; Modello di Business e Servizi Assicurativi; Servizi di Investimento; Comunicazione, Marketing Banca e Canali Digitali; Wealth Management; Investment Banking.

Di seguito è rappresentata la struttura organizzativa:



Nello specifico, si illustrano di seguito i compiti e responsabilità delle strutture sopra nominate.

Direzioni in staff all'Amministratore Delegato

- **Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo – Chief Financial Officer**: è responsabile del coordinamento e della supervisione di tutti gli aspetti contabili e fiscali, della Banca, curando, in particolare, le materie attinenti al bilancio societario d'esercizio e al bilancio consolidato di Gruppo, la gestione amministrativa della Rete di Vendita, la pianificazione ed il controllo di gestione, il governo della finanza aziendale. La Direzione supporta i processi decisionali in capo all'Amministratore Delegato, fornendo indicazioni su come impiegare il capitale e le risorse per il raggiungimento dei risultati di business, compresi gli obiettivi connessi alle tematiche di sostenibilità, nel rispetto del Risk Appetite Framework (RAF) definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione. La stessa supervisiona le unità responsabili dell'elaborazione dell'informativa finanziaria, di bilancio, economica e previsionale. Presidia, altresì i processi di data governance e cura il coordinamento delle iniziative in ambito per il Gruppo Mediolanum. Il Chief Financial Officer è, inoltre, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili ex. L. 262/2005.
- **Direzione Affari Societari, Legale e Contenzioso**: è responsabile delle attività di Segreteria degli Organi Societari (Presidenza, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato), Segreteria dei Comitati endoconsiliari e manageriali, attività relativa agli Affari Generali di Gruppo e di Società controllate con le quali sono in essere accordi di servizio, nonché delle attività di natura legale quali consulenza legale specialistica, contrattualistica generale e contrattualistica di prodotto, presidio della disciplina sulla privacy e gestione degli atti giudiziari. All'interno della Direzione sono collocate, inoltre, le strutture deputate al presidio e gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale, sia in sede civile che penale, alla gestione dei reclami e al recupero crediti.
- **Direzione Innovazione e Pianificazione & Sviluppo Flowe**: è responsabile della proposta all'Alta Direzione della Banca di iniziative di fintech e di innovazione, stimolando la diffusione della cultura dell'innovazione per tutto il Gruppo. In tale contesto è responsabile del presidio dell'attività di pianificazione finanziaria e sviluppo del business model della società controllata Flowe, al fine di ottimizzarne il coordinamento e l'integrazione con la Capogruppo Banca Mediolanum, e di presidiare gli ambiti di

evoluzione, monitoraggio e sviluppo del modello di business ed operativo, in coerenza con gli indirizzi di Gruppo, coordinandosi con le altre funzioni specialistiche della stessa Capogruppo.

Direzioni in staff al Direttore Generale

- **Direzione Information Security, Operational Resilience & Third Parties**: si occupa della definizione e del governo del framework di sicurezza informativa, protezione dei dati e resilienza operativa. Presidia l'attuazione operativa della strategia di *cyber security*, garantendo la protezione di applicazioni, infrastrutture e dati, la gestione della sicurezza logica, il monitoraggio delle minacce e degli incidenti operativi (cyber e non), l'adozione dei principi di *security by design*, la diffusione della cultura della sicurezza. Inoltre, è responsabile del framework di Business Continuity e Operational Resilience e della gestione del processo di presidio delle Terze Parti.
- **Direzione AI Strategy & Procurement**: supporta gli Organi Aziendali nella proposizione evolutiva della strategia aziendale in ambito Intelligenza Artificiale, promuovendo la definizione di indirizzi strategici, priorità di sviluppo e modelli di adozione coerenti con gli obiettivi del Gruppo e il contesto normativo. Svolge attività di scouting e monitoraggio del mercato e trend di Intelligenza Artificiale monitorandone il livello di adozione e la generazione di valore e il contributo dell'AI al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali. La Direzione è, inoltre, responsabile delle strategie e dei processi di selezione e gestione dei fornitori, monitorando il mercato per ottimizzare costi, qualità e livelli di servizio e del coordinamento dell'intero processo di acquisto.

- **Direzione Risorse Umane, Corporate Services & HSSE (Health, Safety, Security & Environment)**: è responsabile del presidio dei processi di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane. Cura i processi di pianificazione, sviluppo e formazione delle risorse e i rapporti con le organizzazioni sindacali. Cura l'implementazione delle politiche retributive del personale dipendente di Gruppo, nel rispetto delle Politiche di Remunerazione e incentivazione approvate dal Consiglio di Amministrazione, anche con riferimento agli aspetti ESG. Diffonde la cultura ed i valori aziendali, garantendo l'applicazione dei principi di correttezza, equità e rispetto verso le persone, nonché delle politiche di Diversity & Inclusion. Inoltre, è responsabile della gestione del patrimonio immobiliare aziendale, e del presidio delle tematiche relative alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché alla sostenibilità ambientale degli edifici.
- **Direzione Governance Reti, Formazione, Qualità e Servizi territoriali:** supervisiona la diffusione e implementazione delle linee guida strategiche in ambito di gestione delle Reti di Vendita di Gruppo. Garantisce il coordinamento delle attività di programmazione e sviluppo commerciale sul territorio e garantisce l'attuazione omogenea degli indirizzi operativi e di sviluppo dello stesso, monitorando l'operato della Rete di Vendita e promuovendo lo sviluppo della qualità del servizio. Supporta la definizione e ottimizzazione dei processi della Rete di Vendita. Definisce ed eroga il piano di Formazione della Rete di Vendita.
- **Direzione Transformation, COE AI & Organization:** è responsabile del supporto all'Alta Direzione nella esecuzione di progetti aziendali di competenza, cura l'aggiornamento e l'evoluzione della struttura organizzativa e dei processi aziendali, con la finalità di ottimizzare i costi e creare le migliori condizioni per massimizzare i ricavi. Rappresenta il motore aziendale della trasformazione organizzativa, compresa quella Digitale. È responsabile delle attività di Demand e Portfolio Management, del miglioramento continuo dei processi e dell'implementazione di soluzioni di Intelligenza Artificiale e Robotica. La Direzione, infine, assicura adeguati presidi di governance aziendale, del Conglomerato e del Gruppo Assicurativo, presidiando e definendo anche l'attribuzione dei poteri delegati alle strutture organizzative aziendali, la costituzione e i compiti di organi collegiali e comitati di natura manageriale, e il presidio organizzativo del modello di indirizzo e coordinamento di Gruppo e di Conglomerato.

- **Direzione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale:** è responsabile della definizione del percorso di carriera della Rete di Vendita di Banca Mediolanum e dello sviluppo di iniziative e politiche commerciali a supporto della Direzione Rete Commerciale. Supporta la Direzione Rete Commerciale e la Direzione Servizi di Investimento per ciò che concerne il processo di sviluppo di nuovi prodotti e servizi, in coerenza con le iniziative e le politiche commerciali definite. Assicura, in collaborazione con la Direzione Comunicazione, Marketing Banca e Canali Digitali, la Direzione Servizi di Investimento e la Direzione Modello di Business e Servizi Assicurativi, la definizione di campagne e piani promozionali e di lancio dei prodotti in modo da evitare sovrapposizioni ed incoerenze tra le diverse iniziative commerciali. Garantisce altresì la coerenza tra le iniziative commerciali pianificate a livello nazionale e le iniziative intraprese a carattere locale ed infine supporta la definizione e ottimizzazione dei processi della Rete di Vendita.

Direzioni di linea sotto il coordinamento del Direttore Generale

- **Direzione Service & Operations:** è responsabile della gestione dei contatti diretti dei Clienti e dei *prospect* con la Banca per finalità di tipo informativo e dispositivo, mediante i servizi disponibili su diversi canali: telefono (Banking Center, Risponditore Vocale Automatico, Sms, Mobile Banking) e rete internet (mail, chat, internet banking). Eroga un servizio di assistenza telefonica e scritta alla Rete di Vendita. la Direzione gestisce la ricezione e l'archiviazione dei documenti in ingresso, l'anagrafe Clienti, l'accensione, gestione ed estinzione dei rapporti di tutti i prodotti collocati dalla Banca operando a supporto delle unità organizzative "specialistiche" della Banca e delle Fabbriche Prodotto, nel rispetto di quanto previsto dagli incarichi di distribuzione. Cura i rapporti con gli outsourcer, ne presidia e controlla le attività, valutando le prestazioni erogate ed i livelli di servizio.
- **Direzione ICT:** effettua, ispirandosi a criteri di funzionalità, efficienza e sicurezza, la gestione e lo sviluppo dei sistemi informativi e di comunicazione della Banca e delle Società del Gruppo Mediolanum con le quali sono in essere contratti di prestazione di servizi per la gestione dei sistemi informativi.
- **Direzione Credito**: è responsabile di garantire l'adeguata attuazione della politica creditizia della Banca e del Gruppo, anche con riguardo agli aspetti di sostenibilità, nel rispetto della normativa vigente, assicurando, in particolare, il rispetto della normativa vigente in tema di trasparenza ed usura. Sovrintende e coordina le attività operative connesse ai crediti ordinari e speciali, interagendo con la clientela e la Rete di Vendita per il perfezionamento dei servizi richiesti.
- **Direzione Rete Commerciale:** è responsabile del coordinamento commerciale della Rete di Vendita di Banca Mediolanum. Cura nell'ambito delle linee guida definite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, la gestione commerciale, assicurando, in particolare, lo sviluppo dell'attività di consulenza e collocamento dei prodotti e servizi di natura bancaria, finanziaria, assicurativa e previdenziale unitamente allo sviluppo della Rete di Vendita, nelle sue varie figure e professionalità e il presidio del territorio.
- **Direzione Modello di Business e Servizi Assicurativi:** è responsabile del presidio e dell'evoluzione del generale Modello di Business del Gruppo Mediolanum e del business Protezione dello stesso. Fornisce indicazioni relative al posizionamento strategico del Gruppo svolgendo analisi di mercato e del contesto competitivo per la proposizione di possibili scenari evolutivi per la Banca e per il Gruppo Mediolanum. Indirizza e presidia la strategia di distribuzione di Banca Mediolanum per i prodotti del business Protezione, ed è responsabile del presidio degli accordi di distribuzione con le Società Prodotto. Supporta la Direzione Rete Commerciale per le attività di lancio e comunicazione relative a prodotti e servizi in ambito Protezione, con il supporto della Direzione Servizi di Investimento. La Direzione è responsabile, inoltre, dello sviluppo e del presidio delle attività di Bancassurance.
- **Direzione Servizi di Investimento:** garantisce il coordinamento, il presidio e l'orientamento dei prodotti e servizi finanziari di investimento (comprese le Polizze vita di Ramo III, c.d. Unit Linked), dello sviluppo dei prodotti ad essi correlati e dell'asset management di Banca Mediolanum. La Direzione è responsabile del

presidio di collocamento in ambito servizi di investimento e del coordinamento di Gruppo dei servizi di investimento e di consulenza. Nell'ambito del suo ruolo di Distributore, la Direzione governa l'offerta di prodotti e servizi, per la linea di business di propria competenza, indirizzando scelte relative ai prodotti emessi e distribuiti dalla Banca stessa e ai prodotti distribuiti dalla Banca ma emessi da Società Controllate del Gruppo o da case Terze, con le quali sono siglati degli accordi di distribuzione. La Direzione Servizi di Investimento presidia le tematiche di sostenibilità attinenti agli investimenti.

- **Direzione Comunicazione, Marketing Banca e Canali Digitali:** è responsabile della gestione delle iniziative di comunicazione, fidelizzazione e retention della clientela e dell'offerta di prodotti/servizi bancari e di credito di Banca Mediolanum compresi gli aspetti di accessibilità e sostenibilità legati all'offerta rientrante nel proprio perimetro di competenza. Cura l'elaborazione e l'aggiornamento periodico del Piano Commerciale, definisce gli standard di comunicazione esterna e il contenuto dei canali di contatto con i Clienti ed il mercato e, inoltre, tutela il marchio e l'immagine di Banca Mediolanum, cura la comunicazione e la corrispondenza nei confronti della Clientela. In collaborazione con le Società Prodotto con le quali è stato sottoscritto un accordo di collocamento definisce e governa lo sviluppo di un modello di Banca Diretta per realizzare servizi, prodotti e processi, coerenti al potenziale della Clientela diretta attuale e futura. La Direzione presidia le attività di comunicazione istituzionale, di prodotto e le attività di fidelizzazione/retention della Clientela.
- **Direzione Wealth Management:** è responsabile delle attività di consulenza finanziaria e non finanziaria a favore dei Clienti a elevata patrimonialità, dei Clienti con rilevanza istituzionale o pubblica e del terzo settore rilevanti. Garantisce la scalabilità delle attività di consulenza coerentemente ai target di Clientela serviti, rafforzare i presidi di coordinamento commerciale di Private Bankers e Wealth Advisors, nonché di coordinare l'evoluzione della gestione delle deroghe per il segmento di Rete Private e Wealth. La Direzione Wealth Management supervisiona, inoltre, le attività di consulenza della Banca verso i Clienti «*upper affluent*» e Private.
- **Direzione Investment Banking:** fornisce consulenza in materia di finanza straordinaria alle società aventi come azionisti imprenditori Clienti, esistenti o *prospect*, ovvero assistenza al Cliente impresa nello studio ed esecuzione di operazioni quali (a titolo esemplificativo e non esaustivo) emissioni di debito, quotazioni, acquisizioni / fusioni / cessioni, joint ventures.

Funzioni Aziendali di Controllo a riporto del Consiglio di Amministrazione

Nell'ambito del ruolo di indirizzo e coordinamento di Gruppo in capo a Banca Mediolanum in qualità di Capogruppo, le Funzioni Aziendali di Controllo della Banca definiscono le linee guida e gli indirizzi di Gruppo in tema di Sistema di Controllo Interno, monitorandone l'attuazione da parte delle società controllate. I dettagli operativi in cui si esplica tale ruolo sono descritti nella normativa interna aziendale.

- **Funzione Internal Audit**: è responsabile, da un lato, di presidiare in ottica di controlli di terzo livello, anche con verifiche in loco, il regolare andamento dell'operatività e dell'evoluzione dei rischi aziendali, e dall'altro, di valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del sistema informativo (ICT audit), portando all'attenzione degli Organi Aziendali le possibili aree di miglioramento, con particolare riferimento al Risk Appetite Framework (RAF), al processo di gestione dei rischi, inclusi i rischi climatici ed ESG (Environmental, Social and Governance), nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi. Inoltre, tenendo conto del modello di business aziendale, una particolare attenzione è posta alle attività di controllo sull'operatività svolta dalle Reti di Vendita.
- **Funzione Compliance:** è responsabile del processo di verifica e presidio del rischio di non conformità alle norme. In particolare, gestisce il rischio di non conformità normativa, secondo un approccio risk based, con riguardo all'attività aziendale, avvalendosi, per il presidio di determinati ambiti normativi per cui sono previste forme di presidio specializzato, di Unità Specialistiche dotate delle necessarie competenze tecniche. Alla Funzione competono attività di consulenza specialistica ai fini della stima del rischio di non conformità, il costante monitoraggio del contesto normativo esterno (alerting normativo), la stima

dell'impatto delle normative (gap analysis) sui processi aziendali, le verifiche di adeguatezza e le verifiche di funzionamento di assetti e processi aziendali atte a prevenire la violazione di norme imperative o di autoregolamentazione e il monitoraggio dell'adozione delle misure correttive identificate.

- **Funzione Risk Management:** è responsabile dell'attuazione delle politiche di governo e del sistema di gestione di tutti i rischi, finanziari e non finanziari, e collabora nella definizione e attuazione del Risk Appetite Framework (RAF), garantendo, nell'esercizio della funzione di controllo, una visione integrata e olistica dei diversi ambiti di rischiosità agli Organi Aziendali. È responsabile della definizione e manutenzione del framework di controllo e gestione di tutti i rischi aziendali, nel rispetto delle linee guida del Consiglio di Amministrazione e delle disposizioni normative vigenti. Effettua, inoltre, il monitoraggio dei rischi e la definizione delle politiche di gestione degli stessi, e predispone la reportistica di controllo per il Consiglio di Amministrazione seguendo quanto definito nel Risk Appetite Framework.
- **Funzione Antiriciclaggio:** è responsabile, secondo un approccio *risk based*, del presidio del rischio di riciclaggio e di non conformità alle Misure Restrittive e degli adeguamenti dei processi all'evoluzione del contesto normativo e procedurale in tale ambito. Verifica, nel continuo, che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di etero regolamentazione (leggi e norme regolamentari) e di autoregolamentazione in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento del terrorismo. Pone particolare attenzione: all'adeguatezza dei sistemi e delle procedure interne in materia di adeguata verifica della Clientela e conservazione, nonché dei sistemi di individuazione, valutazione e segnalazione delle operazioni sospette; all'efficace rilevazione delle altre situazioni oggetto di obbligo di comunicazione, nonché all'appropriata conservazione della documentazione e delle evidenze richieste dalla normativa.

Sulla base di quanto sopra rappresentato e tenuto conto dell'impostazione della Banca d'Italia di enucleare dalle competenze degli organi sociali quelle che assumono rilievo sotto un profilo di vigilanza, ai fini di sana e prudente gestione, le funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo sono individuate e ripartite nel seguente modo:

- al Consiglio di Amministrazione è assegnata la funzione di supervisione strategica e determinate attribuzioni assegnate alla funzione di gestione (poteri di alta amministrazione e di gestione straordinaria);
- all'Amministratore Delegato è assegnata in via prevalente la funzione di gestione;
- il Direttore Generale concorre alla funzione di gestione, provvedendo alla gestione degli affari correnti secondo le competenze attribuite dal Consiglio di Amministrazione e supportando l'Amministratore Delegato nell'attività di funzione di gestione;
- al Collegio Sindacale è assegnata la funzione di controllo. Al Collegio Sindacale, con decorrenza dal 10 aprile 2018, sono anche state confermate le funzioni previste dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 (Organismo di Vigilanza).

3. GLI ORGANI SOCIALI DI BANCA MEDIOLANUM

Il Consiglio di Amministrazione

Composizione

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum nominato dall'Assemblea dei soci del 18 aprile 2024, composto da 13 membri, resterà in carica, in base alla delibera assembleare, fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

Tabella 1 - Composizione attuale del Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum (*)

Composizione

N.	Nominativo	Data di Nascita	Carica	Data di prima nomina	Nominato in ultimo in data	Esec.	Non esec.	Indipendente
1	Pirovano Giovanni	07/06/1951	Consigliere Vice Presidente fino al 28/09/2021 Presidente	25/11/1996 15/11/2011 28/09/2021	18/04/2024		X	
2	Doris Massimo Antonio	09/06/1967	Consigliere Amministratore Delegato	18/04/2008 30/07/2008	18/04/2024	X		
3	Doris Annalisa Sara	07/05/1970	Consigliere Vice Presidente	19/03/2015 28/09/2021	18/04/2024		X	
4	Francesco Maria Frasca	08/09/1943	Consigliere	10/04/2018	18/04/2024		X	X
5	Gervasoni Anna	18/08/1961	Consigliere	15/04/2021	18/04/2024		X	X
6	Giangualano Patrizia Michela	17/10/1959	Consigliere	18/04/2024	18/04/2024		X	X
7	Gibello Ribatto Paolo	09/02/1960	Consigliere	03/11/2021	18/04/2024		X	X
8	Lo Storto Giovanni (**)	03/12/1970	Consigliere	15/04/2021	18/04/2024		X	X
9	Pierantoni Roberta	12/05/1971	Consigliere	10/04/2018	18/04/2024		X	X
10	Redaelli Giovanna Luisa Maria	23/12/1965	Consigliere	15/04/2021	18/04/2024		X	***
11	Reich Francesca	25/05/1969	Consigliere	18/04/2024	18/04/2024		X	X
12	Sarubbi Giacinto Gaetano (**)	08/01/1963	Consigliere	10/04/2018	18/04/2024		X	X
13	Vivaldi Carlo	02/12/1965	Consigliere	18/04/2024	18/04/2024		X	X

(*) *Le informazioni relative al numero e alla tipologia degli incarichi detenuti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione sono disponibili e consultabili sul sito www.bancamediolanum.it alla voce "Organi Sociali" al seguente link: https://www.bancamediolanum.it/corporate-governance/organi-sociali*

(**) *Amministratori espressione della c.d. lista di minoranza*

(***) con decorrenza 25 luglio 2026, la Consigliera Sig.ra Giovanna Luisa Maria Redaelli ha perso il requisito di indipendenza di cui all'art. 13, lettera c) del Decreto Ministeriale n. 169/2020, avendo la stessa ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, l'incarico di Consigliere indipendente nelle controllate assicurative italiane (Mediolanum Vita S.p.A. e Mediolanum Assicurazioni S.p.A.) del Gruppo Mediolanum.

Dimensionamento

La composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di Vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto.

Il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale sia in termini di gestione sia di controllo.

La composizione degli organi non deve risultare pletorica: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso. Tuttavia, i componenti del Consiglio devono essere in numero tale da garantire l'efficiente funzionamento dei Comitati in cui si articola l'attività del Consiglio e consentire la dialettica collegiale, oltre alla copertura e diffusione di tutte le aree di conoscenza richiamate.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione è composto, ai sensi dello statuto, da sette a quindici membri eletti dall'Assemblea, anche non Soci. Il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione è determinato dall'Assemblea al momento della nomina (art. 17 dello Statuto).

Nomina e durata in carica degli Amministratori

Gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea ordinaria, secondo le modalità per essa previste.

Gli Amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili (art. 17 dello Statuto).

Esercizio della funzione di supervisione strategica

Il Consiglio definisce l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto organizzativo della Banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze.

L'organo deve assicurare il governo dei rischi a cui la Banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche ed i necessari presidi. In aggiunta è chiamato in particolare a: *i)* approvare l'assetto organizzativo e di governo societario della Banca, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse; *ii)* approvare i sistemi contabili e di rendicontazione (reporting); *iii)* supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca; *iv)* assicurare un efficace confronto dialettico con la funzione di gestione e con i responsabili delle principali funzioni aziendali e verificare nel tempo le scelte e le decisioni da questi assunte.

Esercizio della funzione di gestione

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio collegiale della funzione di gestione:

- decide sull'acquisto e sulla vendita di immobili, tenuti anche in considerazione i limiti imposti dalla normativa di Vigilanza;
- delibera la fusione e la scissione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505-*bis*, anche come richiamato dall'articolo 2506-*ter*, ultimo comma, del Cod. civ.;
- delibera la riduzione del capitale sociale per perdite, sentito il Collegio Sindacale (art. 2446 del Cod. civ.);
- delibera la riduzione del capitale in caso di recesso del socio;
- delibera la riduzione del capitale sociale al di sotto del limite legale per la perdita di oltre un terzo (art. 2447 del Cod. civ.);
- delibera la riduzione del capitale qualora risulti perduto oltre un terzo del capitale sociale e la Società abbia emesso azioni senza indicazione del valore nominale;
- ha competenza (non delegabile) in merito a:
    - la delibera sull'aumento in una o più volte del capitale fino ad un ammontare determinato e per il periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della Società nel registro delle imprese ed adozione delle deliberazioni di aumento di capitale di cui al quarto e quinto comma dell'art. 2441 (art. 2443 del Cod. civ.);
    - l'emissione in una o più volte di obbligazioni convertibili, fino ad un ammontare determinato e per il periodo massimo di cinque anni dalla data di iscrizione della Società nel registro delle imprese (art.

2420 ter del Cod. civ.);
    - la redazione del progetto di fusione (art. 2501 ter del Cod. civ.);
    - la redazione del progetto di scissione (art. 2506 *bis* del Cod. civ.).

Ai sensi dell'art.136 del TUB approva le obbligazioni contratte dagli esponenti della Società, direttamente o indirettamente, con la Banca.
Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (Parte III, Cap. II) e del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, approva le operazioni di maggiore rilevanza con parti correlate e soggetti collegati.
In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- approva le operazioni della Banca e delle Società del Gruppo aventi un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale e finanziario. Al riguardo, sono ricomprese le seguenti operazioni con elementi di criticità o rilevanza:
    - ingresso/consolidamento della posizione in un settore/mercato strategico;
    - definizione/modifica di assetti partecipativi con partner terzi con i quali si stipulano accordi relativi alla governance;
    - superamento della soglia di significatività fissata all'1% del capitale complessivo (come da ultima rendicontazione ICAAP/ILAAP disponibile) o di altre soglie di importo o quote inferiori eventualmente individuate all'interno della regolamentazione aziendale in materia creditizia e/o finanziaria, secondo il sistema delle deleghe approvato dal Consiglio di Amministrazione;
    - modifiche nella struttura del capitale della Banca;
    - operazioni da considerarsi in conflitto di interesse in conformità alla legge e alla normativa di Vigilanza vigente, tra le quali le operazioni di maggiore rilevanza effettuate dal Gruppo Bancario con Parti Correlate (ai sensi della Delibera Consob n. 17221) di Banca Mediolanum S.p.A.;
- decide sull'assunzione e sulla cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo, purché non rientranti nella fattispecie prevista e regolata dall'art. 2361, secondo comma, del Codice civile;
- delibera in merito:
    - ad importi, limiti e modalità di erogazione di eventuali liberalità;
    - a quanto non espressamente specificato e delegato agli altri organi nei limiti previsti dalle disposizioni.

Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione effettua, con il supporto del Comitato Nomine e Governance, la valutazione sulla dimensione, composizione e funzionamento del Consiglio stesso e degli eventuali comitati costituiti al suo interno. Tale valutazione è finalizzata a:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;
- garantire il rispetto sostanziale delle disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario e delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare gli eventuali punti di debolezza principali e promuovere la discussione all'interno dell'organo, nonché definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità;
- stimolare il miglioramento del processo di autovalutazione e della performance del Consiglio nel continuo.

In particolare, il processo di autovalutazione ha per oggetto, con riferimento al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e ai Comitati endoconsiliari, i seguenti aspetti:

- la composizione: al riguardo assumono rilievo la composizione quali-quantitativa, la dimensione, il grado di diversità – in termini, tra l'altro, di età, equilibrio tra i generi, durata di permanenza nell'incarico, provenienza geografica, tipologia, competenze, conoscenze e esperienze professionali rappresentate in Consiglio, esperienze internazionali – il grado di preparazione professionale (tenuto conto delle caratteristiche operative e dimensionali della Banca), il bilanciamento garantito dai componenti non esecutivi e indipendenti, l'adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione, l'aggiornamento professionale – comprese le board induction per la preparazione e la formazione dei Consiglieri utili ad accrescerne i relativi skills e specificamente individuate a seconda delle concrete esigenze e definite anno per anno, anche sulla base dei risultati delle verifiche condotte ex post rispetto alla formazione precedentemente usufruita dai singoli e dal Consiglio nel suo complesso;
- il funzionamento: al riguardo assumono rilievo l'adeguatezza di ruolo, responsabilità e attribuzioni dell'organo, in relazione alla complessità del contesto esterno e delle attività e obiettivi strategici della Banca e del Gruppo, la coerenza delle regole di funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei comportamenti dei Consiglieri con il Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari, le regole di vigilanza e con i principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il ruolo di supervisione strategica e di monitoraggio sulla gestione esercitato dal Consiglio nel suo insieme, la circolazione delle informazioni, l'adeguatezza dei flussi informativi diretti all'organo amministrativo e, laddove applicabile, ai comitati costituiti al suo interno, lo svolgimento, la frequenza e la durata delle riunioni consiliari e dei comitati, il grado e le modalità di partecipazione dei membri, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, il rapporto di fiducia, la collaborazione e l'interazione tra i membri, la consapevolezza del ruolo ricoperto, la qualità della discussione consiliare, l'attività del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale in relazione al Consiglio, la valutazione dell'accuratezza delle verbalizzazioni e, più in generale, la qualità del supporto fornito dalla Segreteria Societaria.

Banca Mediolanum S.p.A., in ottemperanza alla normativa vigente, ha previsto, con cadenza annuale, uno strutturato processo di autovalutazione degli organi con funzioni di supervisione strategica e di gestione.

Le analisi condotte sono formalizzate nel documento "Esiti del processo di autovalutazione del Consiglio" che illustra:

i) la metodologia e le singole fasi di cui il processo di autovalutazione si è composto;
ii) i soggetti coinvolti;
iii) i risultati ottenuti, evidenziando eventuali punti di forza e di debolezza emersi;
iv) le azioni correttive eventualmente necessarie proposte dai Consiglieri;
v) lo stato di avanzamento o il grado di attuazione delle misure correttive definite nella precedente autovalutazione.

Il Documento sopra indicato è approvato dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto, ove richiesto, alla Banca Centrale Europea.

Il processo di autovalutazione prende avvio solitamente nel mese di ottobre/novembre di ogni anno, con le attività di predisposizione del questionario di valutazione, e si conclude, di norma, con le prime sedute consiliare dell'esercizio successivo. In tale riunione il Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato Nomine e Governance, si esprime in merito all'adeguatezza del processo medesimo e, a seguito dell'analisi di eventuali punti di debolezza emersi, definisce le misure correttive la cui adozione è richiesta alla Banca. Di norma il Consiglio si avvale dell'assistenza di un consulente esterno indipendente.

La valutazione riferita all'esercizio 2025 è stata svolta con l'ausilio del medesimo consulente indipendente utilizzato nei precedenti tre esercizi – Crisci & Partners – Shareholders and Board Consulting Srl, società di consulenza specializzata ed esperta nelle prassi di corporate governance - al fine di garantite la trasparenza e l'indipendenza dei giudizi espressi. L'autovalutazione ed è stata condotta sulla base di questionari e di interviste individuali, che si sono svolte tra i mesi di novembre e dicembre 2025, focalizzati su diverse aree attinenti la composizione ed il funzionamento del Consiglio e dei Comitati.

A tal proposito il Consiglio di Amministrazione, a seguito dei risultati dell'autovalutazione riferita all'Esercizio contenuti nel documento appositamente predisposto, previo esame da parte del Comitato Nomine e Governance del 27 febbraio 2026, ha unanimemente concordato nella riunione del 12 marzo 2026 di esprimere, anche con riferimento all'esercizio 2025, un giudizio positivo in merito alla dimensione, alla composizione ed al funzionamento del Consiglio, approvando il documento di autovalutazione.

Il testo dello Statuto di Banca Mediolanum S.p.A. è disponibile e consultabile sul sito *www.bancamediolanum.it*, nella sezione "Corporate Governance", alla voce "Documenti societari di corporate governance", al seguente link:*https://www.bancamediolanum.it/corporate-governance/documenti-societari-di-corporate-governance*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nomina

Il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, ovvero qualora venga meno per qualsiasi causa il Presidente nominato dalla stessa, nomina fra i suoi membri un Presidente, al quale spetta la rappresentanza della Società (art. 18 dello Statuto).

Il Presidente deve essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità previsti per gli Amministratori.

Ruolo e competenze

Il Presidente svolge una funzione cruciale per garantire il buon funzionamento del Consiglio, favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni che gli vengono attribuiti dal codice civile.

Per svolgere efficacemente la propria funzione, il Presidente presenta un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali, fermo restando che non contrasta con questa previsione il potere del Presidente di assumere, su proposta vincolante degli organi esecutivi e in caso di urgenza, le decisioni di competenza dell'organo presieduto, riferendo a quest'ultimo in occasione della prima riunione successiva.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione oltre a quanto disciplinato all'interno dello Statuto in materia di rappresentanza (art. 25) promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo del Gruppo:

a) verificando l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e delle disposizioni ed indirizzi dell'Amministratore Delegato;
b) coordinando le attività degli organi sociali anche al fine di garantire l'equilibrio di poteri rispetto alle attribuzioni dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori Esecutivi;
c) vigilando sull'andamento degli affari sociali e sulla loro rispondenza agli indirizzi strategici aziendali di sviluppo della Banca e del Gruppo.

Il Presidente inoltre:

- si pone come interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati interni;
- cura che l'attività dei comitati consiliari con funzioni istruttorie, propositive e consultive sia coordinata con l'attività dell'organo di amministrazione;
- garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti. A questi fini, il Presidente provvede affinché: i) ai consiglieri sia trasmessa con congruo anticipo la documentazione a supporto delle deliberazioni del Consiglio o, almeno, una prima informativa sulle materie che verranno discusse; ii) la documentazione a supporto delle deliberazioni, in particolare quella resa ai componenti non esecutivi, sia adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno;
- cura, d'intesa con l'Amministratore Delegato, che i dirigenti della Società e quelli delle società del gruppo che ad essa fa capo, responsabili delle funzioni aziendali competenti secondo la materia, intervengano alle riunioni consiliari, anche su richiesta di singoli amministratori, per fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno;

- assicura nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito consiliare che siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, garantendo che ad esse sia dedicato tutto il tempo necessario;
- promuove, richiedendo anche la partecipazione di tutti gli Amministratori, occasioni di incontro tra tutti i consiglieri, anche al di fuori della sede consiliare, per approfondire e confrontarsi sulle questioni strategiche;
- favorisce in modo naturale la dialettica tra componenti esecutivi e non esecutivi e sollecita la partecipazione attiva dei componenti non esecutivi alle riunioni del Consiglio;
- sovrintende ai rapporti con gli organismi istituzionali pubblici e privati, con gli azionisti, nonché alle relazioni esterne della Banca e del Gruppo;
- rappresenta la Banca in ogni assemblea, sia ordinaria sia straordinaria, di qualsiasi società, consorzio, associazione, nelle quali la stessa è socia, esercitando il diritto di voto e ogni altro diritto sociale spettante in tali sedi, rilasciando deleghe ed inerenti istruzioni a personale dipendente o a terzi ai sensi e per gli effetti dell'art. 2372 c.c. e di ogni altra norma di legge o statutaria in materia;
- assume, su proposta dell'Amministratore Delegato, qualsiasi provvedimento che abbia carattere d'urgenza nell'interesse della Banca e per il quale non si renda possibile convocare nei tempi necessari il Consiglio di Amministrazione, al quale comunque si dovrà riferire alla prima riunione utile;
- assicura, con il supporto del Comitato Nomine e Governance, che il processo di autovalutazione sia svolto con efficacia, le modalità di svolgimento siano coerenti al grado di complessità dei lavori del Consiglio e siano adottate le misure correttive previste per far fronte alle eventuali carenze riscontrate;
- assicura che la Banca predisponga e attui programmi di inserimento e piani di formazione dei componenti degli organi e, laddove tenuta, piani di successione delle posizioni di vertice.

Il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, deve essere in possesso delle specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti.

Il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nomina

Il Consiglio ha nominato un Vice-Presidente, coerentemente a quanto riportato nello Statuto (art. 18) che sostituisce, con rappresentanza della Società, il Presidente in caso di sua assenza o impedimento.

Competenze

Al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti i seguenti compiti ed i relativi poteri:

- esercita ai sensi dello Statuto le funzioni vicarie del Presidente;
- rappresenta la Banca nei rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli altri Organismi di tipo istituzionale ed Enti Amministrativi;
- dà attuazione alle decisioni del Consiglio di Amministrazione in merito alle incombenze con le predette Istituzioni;
- rappresenta la Banca in ogni assemblea, sia ordinaria sia straordinaria, di qualsiasi Società, consorzio, associazione, nelle quali la stessa è socia, esercitando il diritto di voto e ogni altro diritto sociale spettante in tali sedi, rilasciando deleghe ed inerenti istruzioni a personale dipendente o a terzi ai sensi e per gli effetti dell'art. 2372 c.c. e di ogni altra norma di legge o statutaria in materia;
- in caso di assenza o impedimento del Presidente, assume, su proposta dell'Amministratore Delegato, qualsiasi provvedimento che abbia carattere d'urgenza nell'interesse della Banca e per il quale non si renda possibile convocare nei tempi necessari il Consiglio di Amministrazione, al quale comunque si dovrà riferire alla prima riunione utile.

L'Amministratore Delegato

Nomina, accettazione e cessazione dell'incarico

L'Amministratore Delegato è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, determinando i limiti della delega (art. 24 dello Statuto).

L'Amministratore Delegato ha la rappresentanza della Società (art. 25 dello Statuto).

L'Amministratore Delegato deve accettare la delega. La durata della stessa, in assenza di un termine espresso, coincide con quella della permanenza dell'Amministratore Delegato nella carica di Amministratore.

La delega termina in caso di:
- scadenza del termine previsto;
- dimissioni dell'Amministratore Delegato;
- cessazione della qualità di Amministratore;
- revoca, totale o parziale, della delega da parte del Consiglio di Amministrazione.

Esercizio della funzione di gestione

L'Amministratore Delegato è incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ai sensi del Codice di Corporate Governance.

In linea con quanto previsto dalle disposizioni normative e in applicazione al Codice di Corporate Governance, l'Amministratore Delegato in qualità di organo con funzione di gestione cura l'attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo dei rischi definiti dall'organo con funzione di supervisione strategica ed è responsabile per l'adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni, monitorandone nel continuo il rispetto.

L'Amministratore Delegato è responsabile dell'esecutivo e cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca e delle Società Controllate sia adeguato all'operatività ed alle dimensioni del Gruppo.

Con riferimento al presidio del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, l'Amministratore Delegato è stato nominato Esponente Responsabile per l'antiriciclaggio.

In caso di urgenza, l'Amministratore Delegato può formulare al Presidente – o in caso di sua assenza o impedimento al Vice Presidente - delle proposte che eccedano i limiti delle proprie deleghe; il Presidente – o in caso di sua assenza o impedimento al Vice Presidente - avvalendosi dei poteri a lui conferiti in caso di urgenza, valuterà l'assunzione dei relativi provvedimenti.

Il Direttore Generale

La Direzione Generale è costituita dal Direttore Generale che provvede alla gestione degli affari correnti secondo le competenze attribuite dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale rappresenta il vertice della struttura interna e come tale partecipa alla funzione di gestione a cui riporta.

Nomina, accettazione e cessazione dell'incarico

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Direttore Generale mediante propria deliberazione. Il rapporto, la durata e le cause di cessazione sono disciplinati dal rapporto contrattuale esistente con la Società.

In data 19 settembre 2023 il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum ha nominato, con effetto dal 1° gennaio 2024, il Sig. Igor Garzesi in qualità di Direttore Generale della Banca, in sostituzione del Sig. Gianluca Bosisio, il quale attualmente ricopre la carica di Amministratore Delegato nella controllata spagnola Banco Mediolanum S.A.

Supporto all'esercizio della funzione di gestione

Il Direttore Generale *(i)* sovrintende alla gestione ordinaria della Società nell'ambito delle direttive fissate dall'Amministratore Delegato, garantendo che il funzionamento della stessa avvenga nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti e *(ii)* dà esecuzione alle delibere del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

In caso di assenza o impedimento del Direttore Generale, è prevista la configurazione di un sistema di deleghe di poteri volto ad assicurare la correntezza operativa e garantire stabilità nella gestione aziendale.

In proposito, sono individuati specifici poteri di supplenza, funzionali al conseguimento delle finalità sopra citate, fatte salve le prerogative insite nella funzione di gestione attribuita al Direttore Generale.

Gli Amministratori Indipendenti

Nel Consiglio di Amministrazione è presente un numero adeguato di Amministratori indipendenti con ruoli e compiti ben definiti. Al riguardo, gli Amministratori indipendenti:

- vigilano, con autonomia di giudizio, sulla gestione sociale contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione;
- devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna al Consiglio di Amministrazione e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Il Consiglio ha definito, tenuto anche conto (i) di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, (ii) degli "Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti" di Banca d'Italia, sebbene destinati agli enti meno significativi (less significant institutions, LSI), (iii) delle raccomandazioni di cui al Codice di Corporate Governance e dei chiarimenti forniti nella raccolta "Q&A funzionali all'applicazione del Codice di Corporate Governance – edizione 2020" pubblicata sul sito internet del Comitato per la Corporate Governance, (iv) di quanto indicato nella Guida BCE, negli Orientamenti EBA/ESMA e negli Orientamenti EBA sulla governance interna, i Criteri di Significatività per valutare la rilevanza:

- dei rapporti di cui all'art. 148, comma 3, lett. c) TUF, all'art. 13, lett. h) del DM 169/2020 e all'art. 2, Raccomandazione 7, lettere c) e d) del Codice di Corporate Governance ai fini dei requisiti di indipendenza formale degli amministratori (cfr. il paragrafo 5.5.1 della Policy di Fit & Proper) e dei sindaci (cfr. il paragrafo 5.5.2 della Policy di Fit & Proper) ai sensi delle predette disposizioni; nonché
- dei rapporti di cui all'art. 13, lett. h), del DM 169/2020 ai fini del requisito di indipendenza di giudizio per tutti gli Esponenti.

La disponibilità di tempo necessaria per lo svolgimento dell'incarico è richiamata dalle Disposizioni di Vigilanza e dal D.M. 169/2020, nonché alle Linee Guida BCE e alle Linee Guida EBA ESMA.

Ciascun componente del Consiglio di Amministrazione non può assumere, salvo diverso avviso del Consiglio di Amministrazione da valutarsi nel caso specifico, un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;

b) n. 4 incarichi non esecutivi.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui ai punti a) e b) si include l'incarico ricoperto nella banca.

Si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti all'interno del medesimo gruppo o nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36.

L'attribuzione di incarichi specifici ai singoli consiglieri o il loro coinvolgimento in Comitati consiliari è subordinata alla loro disponibilità di tempo e risorse adeguate.

Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi della L.262/05

Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Banca Mediolanum S.p.A. si configura come funzione specialistica con compiti di controllo nell'ambito del complessivo sistema dei controlli interni dell'Istituto.

L'art.154-bis del TUF prevede per il Dirigente Preposto l'obbligo di predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio, del bilancio consolidato o di altra informativa infrannuale di natura contabile.

In particolare, il Dirigente Preposto risulta depositario di un duplice ordine di doveri:

- di natura organizzativa:
    - predispone, con il supporto dell'Unità Analisi e Controlli Economico Finanziari, adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e consolidato, nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario;
    - verifica il corretto svolgimento dei processi amministrativo contabili e si attiva per porre in essere specifiche iniziative di miglioramento degli stessi;
    - indirizza e coordina, a livello di Gruppo, la governance sulle procedure amministrative e contabili;
    - valuta l'adeguatezza delle procedure amministrative e contabili del Gruppo;
    - informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nell'ambito dei processi amministrativi e contabili rilevati, sui risultati ottenuti e sugli eventuali gap da colmare;
    - richiede alle società estere controllate del Gruppo, ogni informazione di natura amministrativa e contabile utile per la formazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato;
    - propone modifiche ai processi e procedure aziendali, ivi inclusi quelli informatici, che hanno impatto diretto sulla formazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato e sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
      si avvale dell'assistenza delle altre funzioni aziendali, ed eventualmente di qualificate società di consulenza, per lo svolgimento di attività di propria competenza di valutazione dei rischi e di controllo dei processi/procedure;

- di natura certificativa:
    - effettua le Attestazioni ai sensi dell'art. 81-ter del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;
    - effettua le Dichiarazioni in occasione di atti diffusi al mercato contenenti informativa di natura contabile (art. 154-bis comma 2 del TUF);
    - attesta, con apposita relazione, che la Dichiarazione sulla Sostenibilità è stata redatta conformemente agli standard di rendicontazione, applicati ai sensi della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, e del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 13 della legge 21 febbraio 2024, n. 15 e con le specifiche adottate a norma dell'articolo 8, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020.

Il Dirigente Preposto si avvale di una struttura operativa dedicata, a suo diretto riporto e correttamente dimensionata, per lo svolgimento delle attività allo stesso spettanti.

Il Dirigente Preposto, al fine di meglio adempiere ai propri obblighi, si avvale della Commissione 262. La Commissione 262 è uno strumento di supporto di cui si avvale il Dirigente Preposto nello svolgimento delle proprie attività, al fine di garantire un adeguato flusso informativo endosocietario.

Tale Commissione ha principalmente funzioni consultive e dialettiche nei confronti dei principali attori che partecipano in via continuativa alla gestione del modello organizzativo adottato a fini 262 (art.154-bis del TUF), ivi incluse le attività di controllo che vengono poste in essere in ambito segnalazioni di vigilanza (secondo quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia 272/08 e dalla Circolare di Banca d'Italia 115/90).

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A. in data 18 aprile 2024 ha deliberato con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di confermare la nomina del Sig. Angelo Lietti quale Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF; al medesimo soggetto sono stati attribuiti i poteri e le funzioni di cui all'art. 154-bis TUF e alle applicabili disposizioni di legge e di regolamento.

Il Collegio Sindacale

Composizione

Il Collegio Sindacale di Banca Mediolanum nominato dall'Assemblea dei soci del 18 aprile 2024 è composto da tre Sindaci effettivi e tre supplenti (art. 27 dello Statuto), ed è in carica, in base alla delibera assembleare, fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026. Essi sono rieleggibili.

I componenti del Collegio Sindacale devono possedere, a pena di ineleggibilità o, nel caso che vengano meno successivamente, di decadenza, i requisiti (ex art. 2396-septies, , codice civile e 148 TUF) per gli stessi espressamente previsti dalla normativa applicabile, anche regolamentare, pro tempore vigente.

Ai sindaci si applicano, tra altri, il D.M 169/2020, il D.M. 162/2000 e l'art. 26 del TUB concernente i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali.

Viene tenuto altresì conto di quanto previsto dalla "Guida alla verifica dei requisiti di idoneità" della Banca Centrale Europea,(ultimo aggiornamento di dicembre 2021) e dagli "Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave" adottati congiuntamente dall'European Banking Authority e dall'European Securities and Markets Autority (ultimo aggiornamento di luglio 2021)e del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana nonché delle disposizioni statutarie vigenti.

Tabella 2 - Composizione attuale del Collegio Sindacale di Banca Mediolanum (*)

Composizione

Numero	Nominativo	Data di Nascita	Carica	Data di prima nomina	Nominato in ultimo in data
1	Schiavone Panni Francesco (**)	16/04/1954	Presidente del Collegio Sindacale	15/04/2021	18/04/2024
2	Naddeo Teresa	22/05/1958	Sindaco Effettivo	18/04/2024	18/04/2024
3	Sala Gian Piero	10/07/1968	Sindaco Effettivo	10/04/2018	18/04/2024
4	Mezzabotta Claudia	03/02/1970	Sindaco Supplente	15/04/2021	18/04/2024
5	Petrella Monica (**)	06/01/1970	Sindaco Supplente	18/04/2024	18/04/2024
6	Santucci Stefano	07/06/1968	Sindaco Supplente	18/04/2024	18/04/2024

(*) *Le informazioni relative al numero e alla tipologia degli incarichi detenuti dal Presidente del Collegio Sindacale e dai Sindaci Effettivi sono disponibili e consultabili sul sito www.bancamediolanum.it alla voce "Organi Sociali" al seguente link: https://www.bancamediolanum.it/corporate-governance/organi-sociali*

(**) *Esponenti del Collegio Sindacale espressione della c.d. lista di minoranza*

Esercizio della funzione di controllo

Il Collegio Sindacale, nell'espletamento delle proprie prerogative di organo con funzione di controllo, ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo Sistema dei Controlli Interni. In quanto organo con funzione di controllo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca.

Al Collegio Sindacale, con decorrenza dalla predetta riunione assembleare del 18 aprile 2024, sono state altresì confermate le funzioni di Organismo di Vigilanza previste dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Tale attribuzione si inserisce nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca ai sensi del citato decreto legislativo.

L'organo con funzione di controllo deve informare senza indugio l'Autorità di Vigilanza di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione delle banche o una violazione delle norme disciplinanti l'attività Bancaria. Esso verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili. Particolare attenzione va rivolta al rispetto della regolamentazione concernente i conflitti di interesse.

Fermi restando gli obblighi di informativa alle Autorità di Vigilanza competenti, l'organo con funzione di controllo segnala agli organi con funzioni di supervisione strategica e di gestione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.

In particolare, il Collegio Sindacale:

- effettua i controlli trasversali a tutta l'organizzazione aziendale, includendo verifiche in ordine ai sistemi e alle procedure (es. quelli informativi e amministrativo-contabili), ai diversi rami di attività (finanza, credito, ecc.), all'operatività (introduzione di nuovi prodotti, ingresso in nuove aree di business o geografiche, continuità operativa, *outsourcing*);
- vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del Risk Appetite Framework (RAF);
- vigila sul rispetto del processo ICAAP/ILAAP e sull'adeguatezza del Recovery Plan e sul suo effettivo funzionamento;
- accerta l'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel Sistema dei Controlli Interni, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità riscontrate, avvalendosi inoltre delle relazioni delle funzioni di controllo che devono essere direttamente trasmesse dai responsabili delle rispettive funzioni anche all'organo con funzione di controllo;
- condivide con la Funzione Internal Audit le verifiche svolte annualmente da quest'ultima e riportate in una specifica relazione in merito ai controlli sulle funzioni operative importanti o di controllo esternalizzate, alle carenze eventualmente riscontrate e alle conseguenti azioni correttive adottate, oggetto di approvazione dell'organo con funzione di supervisione strategica. Le considerazioni dell'organo con funzione di controllo sul processo di esternalizzazione delle funzioni essenziali o importanti sono riportate in una specifica relazione;
- vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa;
- vigila, nell'ambito della generale attività di verifica del processo di gestione dei rischi aziendali, sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di gestione del rischio di liquidità ai requisiti stabiliti dalla normativa;
- conserva compiti connessi con la valutazione dell'adeguatezza e della funzionalità dell'assetto contabile e quello attinente alla rendicontazione di sostenibilità, ivi compresi i relativi sistemi informativi, al fine di assicurare una corretta rappresentazione dei fatti aziendali, pur coordinandosi nel continuo con il soggetto incaricato del controllo contabile;
- opera in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle Controllate;

- verifica il corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto dalla Capogruppo sulle Società del Gruppo;
- verifica l'adeguatezza delle procedure adottate, approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica:
- supporta l'organo con funzione di supervisione strategica nella nomina e revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo nonché fornisce il parere per la nomina del Dirigente Preposto;
- fornisce il parere in merito all'AMD (ammontare massimo distribuibile) prima dell'approvazione da parte dell'organo con funzione di supervisione strategica, qualora la Società non dovesse rispettare il requisito combinato di riserva di capitale;
- fornisce il parere in merito al progetto di governo societario prima dell'approvazione da parte dell'organo con funzione di supervisione strategica;
- verifica la corretta applicazione dei criteri adottati dal consiglio e delle procedure di accertamento da esso utilizzate;
- verifica la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal consiglio per valutare l'indipendenza dei propri membri, rendendo noto l'esito di tali controlli al mercato nell'ambito della relazione sul governo societario o della relazione dei sindaci all'Assemblea;
- propone al Consiglio di Amministrazione, per la successiva autorizzazione dell'Assemblea, la nomina, rinnovo o sostituzione dei revisori esterni. A riguardo, vigila altresì sulla corretta rotazione degli incarichi conferiti alle Società di revisione, al fine di prevenire possibili conflitti di interesse;
- esercita le funzioni attribuite al Collegio Whistleblowing nei casi previsti dalla Policy Whistleblowing e riceve informativa sulle segnalazioni whistleblowing di rilevante gravità.

Il Collegio Sindacale, in qualità di Comitato per il Controllo interno e la Revisione Contabile, è in particolare incaricato di:

a) informare il Consiglio di Amministrazione della Banca dell'esito della revisione legale e dell'esito dell'attività di attestazione della rendicontazione di sostenibilità ai sensi dell'Art. 19 del d. lgs. n. 39/2010 e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva di cui all'articolo 11 del Regolamento europeo 537/2014, corredata da eventuali osservazioni;

b) monitorare il processo di informativa finanziaria e della rendicontazione di sostenibilità nonché presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità e la trasparenza;

c) controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità, di gestione del rischio dell'impresa, della revisione interna, per quanto attiene all'informativa finanziaria e alla rendicontazione di sostenibilità;

d) monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, nonché l'attività di attestazione concernente la rendicontazione di sostenibilità;

e) verificare e monitorare l'indipendenza degli incaricati alla revisione legale e alla revisione di sostenibilità, in particolare per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione all'ente sottoposto a revisione;

f) essere responsabile della procedura volta alla selezione degli incaricati alla revisione legale.

I Sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e di controllo sulla gestione della Banca, anche individualmente. A tal fine il Collegio può chiedere agli Amministratori notizie, anche con riferimento a società controllate, sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari ovvero rivolgere le medesime richieste di informazione direttamente agli organi di amministrazione e di controllo delle società controllate.

Autovalutazione del Collegio Sindacale

In considerazione delle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, nelle valutazioni di competenza del Collegio Sindacale vi rientra il dovere di accertare ed assicurare nel continuo l'idoneità dei suoi componenti a svolgere le proprie funzioni. I Sindaci, infatti, devono essere in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza e soddisfare criteri di competenza e correttezza, dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico in modo da garantire la sana e prudente gestione della Banca.

Il Collegio Sindacale nella riunione del 10 dicembre 2024 ha approvato il proprio Regolamento del processo di autovalutazione.

Il Collegio Sindacale effettua la valutazione sulla dimensione, composizione e funzionamento del Collegio stesso. Tale valutazione è finalizzata a:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;
- garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza e delle indicazioni formulate in materia da parte dell'European Banking Authority e della Banca Centrale Europea, oltre che delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza, promuovere la discussione all'interno dell'organo e definire le azioni correttive da intraprendere;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità;
- stimolare costantemente il miglioramento del processo di autovalutazione dell'organo di controllo.

L'autovalutazione include la verifica annuale della presenza delle condizioni previste ai sensi del comma 5 dell'art. 26 del TUB e dell'art. 27 dello Statuto per l'assunzione delle cariche. L'esame delle posizioni è condotto individualmente per ciascuno degli interessati e con la rispettiva astensione; oltre alla verifica periodica dell'idoneità dai singoli esponenti, viene valutata anche l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo.

Le analisi condotte sono formalizzate in apposita documentazione che illustra metodologie e singole fasi di cui il processo è composto, soggetti coinvolti, risultati ottenuti con evidenza di punti di forza e debolezza emersi ed azioni correttive eventualmente necessarie

La documentazione è approvata dal Collegio stesso e sottoposto, ove richiesto, alle Autorità di Vigilanza.

La Società di Revisione

In data 9 aprile 2019 l'Assemblea degli azionisti di Banca Mediolanum S.p.A. ha conferito, con effetto dall'Assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2019 (16 aprile 2020), per gli esercizi dal 2020 al 2028, ai sensi D.lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, a PricewaterhouseCoopers S.p.A. con sede legale in Milano, via Tortona n. 25 iscritta all'albo delle società di revisione di cui all'art. 161, TUF e dell'art. 43, comma 1, lett.ra i), del D.Lgs. 39/2010:

- l'incarico della revisione legale del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato, inclusa la verifica della coerenza della relazione sulla gestione con i bilanci medesimi per gli effetti di quanto previsto dall'art. 14, comma 2, del D.lgs. 39/2010;
- l'incarico della revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale;
- l'incarico della verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili di cui all'art. 14, comma 1, lettera b) del D.lgs.39/2010.

La scadenza dell'incarico avverrà con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2028, da parte dell'Assemblea di Banca Mediolanum S.p.A. che sarà convocata nel 2029.

4. I COMITATI ENDOCONSILIARI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Banca Mediolanum S.p.A., all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica (ruolo ricoperto dal Consiglio di Amministrazione) prevede quattro Comitati e precisamente: il "Comitato Nomine e Governance", il "Comitato Rischi", il "Comitato Remunerazioni" e il "Comitato Parti Correlate".

L'istituzione di tali Comitati non comporta alcuna limitazione dei poteri decisionali e della responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Le regole di funzionamento con riferimento a "Convocazione e agenda" e "Validità e verbalizzazione" sono le medesime per tutti i Comitati endoconsiliari come di seguito precisato.

Ferme restando le indicazioni in merito alla composizione dei Comitati endoconsiliari di seguito riportate, ove sia presente un consigliere eletto dalle minoranze esso fa parte di almeno un Comitato.

Per promuovere sinergia e collaborazione tra comitati, si prevede la possibilità di partecipazione incrociata, consentendo la partecipazione di membri a più di un comitato. Tuttavia, la composizione dei comitati dovrà essere sufficientemente eterogenea, evitando la duplicazione completa dei membri.

I Comitati endoconsiliari, per l'adempimento dei propri compiti, dispongono di un proprio budget preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Ciascun Comitato endoconsiliare individua al suo interno un Presidente scelto tra gli Amministratori Indipendenti che lo compongono, qualora non designato dal Consiglio di Amministrazione. Il Segretario del Consiglio di Amministrazione, nominato da quest'ultimo su proposta del suo Presidente, o una persona della sua struttura cura la verbalizzazione delle riunioni dei Comitati endoconsiliari.

Tabella 3 - Composizione attuale dei Comitati endoconsiliari di Banca Mediolanum

Componenti	Comitato Rischi	Comitato Nomine e Governance	Comitato Remunerazioni	Comitato Parti Correlate
Frasca Francesco Maria (Consigliere Indipendente)	Presidente			
Lo Storto Giovanni (Consigliere Indipendente)	Membro			
Vivaldi Carlo (Consigliere Indipendente)	Membro			
Pierantoni Roberta (Consigliere Indipendente)		Presidente		Membro
Sarubbi Giacinto Gaetano (Consigliere Indipendente)		Membro		Presidente
Redaelli Giovanna Luisa Maria		Membro		

(Consigliere Non Esecutivo)				
Gibello Ribatto Paolo (Consigliere Indipendente)			Presidente	
Gervasoni Anna (Consigliere Indipendente)			Membro	
Giangualano Patrizia Michela (Consigliere Indipendente)			Membro	
Reich Francesca (Consigliere Indipendente)				Membro

Convocazione e agenda

La convocazione delle riunioni avviene normalmente ad opera del Presidente del Comitato o su delega di quest'ultimo del Segretario, salvo che ne facciano richiesta almeno altri due suoi membri.

La riunione può essere indetta anche in luogo diverso da quello della sede sociale.

La convocazione è fatta alternativamente:

- ordinariamente, almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza, mediante spedizione a ciascun componente e partecipante del Comitato di lettera raccomandata oppure telegramma, telefax o messaggio di posta elettronica. In questo caso, viene inoltre messa a disposizione dei partecipanti, di norma con un anticipo di tre giorni prima della riunione, la principale documentazione a supporto e le informazioni necessarie per consentire ai medesimi di esprimersi con consapevolezza sulle materie oggetto di determinazione;
- in caso di urgenza, almeno un giorno prima di quello fissato per l'adunanza mediante spedizione a ciascun componente e partecipante del Comitato di telegramma oppure telefax o messaggio di posta elettronica. In questo caso, viene inoltre messa a disposizione dei componenti e dei partecipanti, contestualmente all'invio dell'avviso di convocazione, ove possibile, l'opportuna documentazione propositiva di supporto e le informazioni necessarie per consentire ai medesimi di esprimersi con consapevolezza sulle materie oggetto di determinazione.

Le riunioni del Comitato possono tenersi per audioconferenza o videoconferenza, a condizione che tutti i componenti e partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati; nonché di ricevere, trasmettere o visionare documenti.

L'avviso viene inviato agli indirizzi o recapiti previamente comunicati dai destinatari. Per la medesima convocazione possono essere utilizzati anche più d'uno dei mezzi sopra elencati.

La Segreteria è individuata di norma nella Divisione Affari Societari di Banca Mediolanum.

Validità e verbalizzazione

Per la validità della costituzione del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei suoi componenti, e, in difetto di convocazione, la presenza di tutti i suoi componenti.

Le determinazioni sono prese con il voto favorevole della maggioranza dei componenti presenti e sono constatate da processo verbale, firmato dal Presidente della riunione e dal Segretario. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente.

Comitato Rischi

Mandato e poteri

Il Comitato Rischi svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di rischi e Sistema di Controlli Interni. In tale ambito particolare attenzione deve essere posta dal Comitato a tutte quelle attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio possa addivenire ad una corretta ed efficace determinazione del RAF (Risk Appetite Framework) e delle politiche di governo dei rischi.

Il Comitato Rischi ha poteri propositivi, consultivi ed 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.

Il Comitato:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi. Nell'ambito del RAF, svolge l'attività valutativa e propositiva necessaria affinché il Consiglio di Amministrazione, come richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Tit. IV, Cap. 3), possa definire e approvare gli obiettivi di rischio ("Risk appetite") e la soglia di tolleranza ("Risk tolerance"); esprime altresì pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella determinazione delle modalità regolamentari e gestionali con cui valutare i rischi a cui risultano esposti la Banca ed il Gruppo;
- assiste, esprimendo un parere, il Consiglio di Amministrazione nella valutazione, effettuata almeno annualmente, della conformità, dell'adeguatezza e dell'effettivo funzionamento del Sistema dei Controlli Interni, dell'organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali di controllo, nonché verifica che le funzioni aziendali di controllo si conformino correttamente alle indicazioni ed alle linee del Consiglio di Amministrazione. Coadiuva quest'ultimo nella redazione del documento di coordinamento previsto dalle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Tit. IV, Cap. 3). Inoltre, porta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano correttamente identificati nonché misurati, gestiti e monitorati in modo adeguato. In particolare, esprime un parere in merito a:
  - l'effettivo rispetto ed applicazione da parte della Funzione Compliance, della Funzione Antiriciclaggio, della Funzione Risk Management e della Funzione Internal Audit degli indirizzi definiti in materia di svolgimento delle attività di controllo;
  - l'adeguatezza quali-quantitativa della Funzione Compliance, della Funzione Antiriciclaggio, della Funzione Risk Management e della Funzione Internal Audit, nonché il possesso da parte delle stesse di un'autonomia di giudizio appropriata;
  - la coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici del più generale modello di controllo della Banca e del Gruppo; ai fini di cui ai punti precedenti, valuta le proposte dell'organo con funzione di gestione;
  - la definizione della politica aziendale di esternalizzazione, anche di Funzioni Aziendali di Controllo;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella determinazione delle "linee guida" e delle "policy" in

generale, con particolare riferimento alla materia dei rischi e del sistema dei controlli interni anche in coerenza con la propensione al rischio prescelta. In particolare, formula proposte in merito a:

  - le modalità di esercizio delle attività di controllo strategico, gestionale e tecnico-operative nei confronti delle singole Società e del Gruppo;
  - l'assetto di controllo di Gruppo con particolare riferimento alle scelte di accentramento di specifiche funzioni di controllo in conformità alle disposizioni di Vigilanza;
  - il modello organizzativo a supporto delle funzioni di controllo, le linee guida sulle rispettive attività, necessarie per la determinazione dei relativi regolamenti e il generale coordinamento delle diverse funzioni;

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali;
- supporta il Consiglio nella valutazione dei rischi associati agli strumenti e ai servizi offerti, tenendo anche conto che il prezzo e le condizioni delle operazioni con la clientela siano coerenti con il modello di business, con le strategie in materia di rischio e con la redditività attesa e realizzata dei prodotti e servizi cui le operazioni si riferiscono;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella verifica della corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi e del RAF. In particolare, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF ed esprime pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali; in tale ambito collabora con il Comitato Remunerazioni. A tal proposito, e per quanto di competenza, esprime pareri in coordinamento con il Comitato Remunerazioni in merito agli obiettivi individuali annuali di performance dell'Amministratore Delegato, e al relativo livello di raggiungimento. Il Comitato Rischi, inoltre, formula proposte in merito agli obiettivi individuali annuali di performance, e al relativo livello di raggiungimento, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca;
- esamina preventivamente i programmi, il piano di attività e le relazioni annuali delle funzioni aziendali di controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione (predisposte rispettivamente dai Responsabili delle Funzioni Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e Internal Audit), nonché le relazioni periodiche aventi per oggetto la valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e quelle di particolare rilevanza predisposte dalle medesime, ovvero dal Collegio Sindacale o da indagini e/o esami di terzi. Può chiedere alla Funzione Internal Audit, laddove ne ravvisi la necessità, lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella determinazione delle linee generali dell'ICAAP/ILAAP ed esprime un parere in merito all'attuazione delle stesse, nonché delle relative risultanze aventi ad oggetto l'adeguatezza patrimoniale della Banca e del Gruppo, nonché i risultati dell'auto-valutazione della Capogruppo in merito al processo;
- esamina nello specifico il processo di analisi del rischio informatico ed il rapporto sintetico annuale sulla situazione di tale rischio;
- esamina gli esiti dei controlli sul raggiungimento degli obiettivi di sicurezza informatica e di resilienza operativa definiti per l'intero gruppo e le singole componenti;

- è destinatario di informazioni e proposte formulate dall'Amministratore Delegato in seno al Comitato manageriale Recovery e Resolution negli ambiti previsti dal "Piano di Recovery"[1], per le valutazioni di competenza da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- vigila sul rispetto, da parte dei destinatari, dei valori etici e delle regole di condotta indicate nel Codice Etico e nel Codice di Condotta;
- coordina, per il tramite delle funzioni competenti, le iniziative di diffusione, formazione e comunicazione degli stessi valori e regole di condotta promosse da Banca Mediolanum e dalle società da queste controllate;
- supporta con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione dei rischi derivanti da fatti pregiudizievoli nonché da eventuali violazioni dei principi di comportamento e di controllo;
- supporta le decisioni del Consiglio di Amministrazione in merito alle questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder, incluse le questioni di sostenibilità risultate rilevanti dalla c.d. analisi di doppia rilevanza e anche dei rischi climatici ed ambientali ad esse connessi, valutando preliminarmente al Consiglio di Amministrazione la Dichiarazione sulla Sostenibilità. In tale ambito, supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio delle procedure, nonché dei progressi compiuti nel perseguimento degli obiettivi volti a gestire gli impatti, rischi e opportunità rilevanti presidiati dalle Funzioni aziendali competenti. Infine, verifica, nell'ambito del Risk Appetite Framework (RAF), che la proposizione strategica in ambito sostenibilità sia in linea con le strategie in materia di rischi, assicurando il presidio dei rischi derivanti (es. Climate Risk);
- individua e propone, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine e Governance, i responsabili delle funzioni aziendali di controllo da nominare;
- fornisce pareri sulla nomina di consulenti esterni che il Consiglio di Amministrazione può incaricare per pareri o assistenza;
- considera possibili scenari portati all'attenzione, inclusi gli scenari di stress, per valutare in che modo il profilo di rischio della Banca reagirebbe a eventi esterni e interni;
- con riferimento all'informativa finanziaria e non finanziaria:
    - valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e consolidato e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato; a tal fine si coordina con il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, con la società di revisione e con il Collegio Sindacale;
    - esamina l'informativa ricevuta dal Dirigente Preposto ai sensi della L.262/05 in merito al corretto utilizzo dei principi contabili ed alla loro omogeneità ai fini della redazione delle relazioni finanziarie anche con riferimento al bilancio consolidato;
    - valuta l'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, a rappresentare correttamente il modello di *business*, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le *performance* conseguite;
    - esamina il contenuto dell'informazione periodica a carattere non finanziario rilevante ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
    - esamina le situazioni trimestrali e semestrali nonché le relazioni finanziarie annuali, sulla base delle relazioni del Chief Financial Officer;

[1] I *Piani di Recovery* previsti dalle Autorità di Vigilanza e da aggiornare annualmente sono tesi a pianificare le modalità con cui reagire ad uno stato di crisi finanziaria e ad individuare le attività da porre in essere per riequilibrare la situazione finanziaria dell'intermediario. In tali piani dovranno essere identificate le funzioni critiche e le attività ritenute *core*, mappandole in relazione alle strutture che le svolgono (entità legali, filiazioni) con l'obiettivo di preservarne la continuità. I piani più articolati e pervasivi dovranno essere sviluppati dalle grandi banche, da quelle con operatività transfrontaliere o molto complesse, specie nel settore della finanza; per le altre vige un principio di proporzionalità.

- riferisce al Consiglio, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- con riferimento alla regolamentazione concernente i conflitti di interesse, ove la materia non rientri nelle competenze del Comitato Parti Correlate, si esprime in ordine alle procedure per l'individuazione e gestione delle operazioni in conflitto di interesse della Banca e delle Società del Gruppo;
- valuta la Digital Operational Resilience Strategy del Gruppo Mediolanum (c.d. DORS), preliminarmente al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Rischi ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, nonché dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Il Comitato Rischi ha facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni ove necessario. Il Comitato ed il Collegio Sindacale si scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei rispettivi compiti. In tale contesto può avvalersi anche di esperti esterni e – ove necessario – interloquire direttamente con le funzioni di controllo.

Composizione

Il Comitato Rischi è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui almeno due indipendenti.

Il Comitato individua al suo interno un Presidente scelto tra gli Amministratori Indipendenti, qualora non designato dal Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Comitato non può coincidere con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o con il Presidente di altri Comitati.

I membri del Comitato possiedono, collettivamente e individualmente, conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti di rischio della Banca e le pratiche di controllo interno e almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Ai lavori del Comitato partecipano almeno un componente del Collegio Sindacale ed il Responsabile del Risk Management. In ogni caso, possono assistere alle riunioni del comitato tutti i componenti dell'organo di controllo, anche a prescindere da una loro designazione da parte del presidente dell'organo di controllo.

Alle riunioni del Comitato Rischi possono partecipare oltre ai suoi membri, su invito del Presidente, a titolo consultivo e di supporto:

- l'Amministratore Delegato, incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- il Responsabile Compliance;
- il Responsabile Internal Audit;
- il Responsabile Antiriciclaggio;
- i Responsabili delle Direzioni/Divisioni, in funzione degli argomenti.

Per l'efficace funzionamento del Comitato è prevista la facoltà di delega da parte dei partecipanti a propri collaboratori per specifici argomenti che necessitassero di approfondimenti puntuali, solo in caso di assenza giustificata o impedimento.

Frequenza

Il Comitato Rischi si riunisce con cadenza normalmente correlata alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ed almeno trimestralmente e comunque in tempo utile per svolgere i propri compiti sulle materie per le quali deve riferire al Consiglio medesimo.

Flussi informativi

Il Comitato Rischi riferisce al Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte.

Comitato Remunerazioni

Mandato e poteri

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

Il Comitato Remunerazioni ha poteri propositivi, consultivi ed 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.

Il Comitato Remunerazioni:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e ne valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva;
- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione. In tale ambito, e per quanto di competenza, formula proposte ovvero esprime pareri laddove previsto, anche in coordinamento con il Comitato Rischi, in merito agli obiettivi individuali annuali di performance, e al relativo livello di raggiungimento, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca;
- 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;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- con riferimento ai punti precedenti, fornisce indicazioni di natura consultiva su:
  - il processo adottato per l'elaborazione e il controllo delle politiche di remunerazione; al riguardo, il Comitato medesimo assicura il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali competenti;
  - il processo di identificazione del personale più rilevante nonché dei criteri di rilevanza utilizzati;
  - la struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione con particolare riferimento:
    - all'equilibrio tra componente fissa e variabile;
    - agli indicatori di performance e ai meccanismi di correzione per il rischio sia *ex ante* sia *ex post* rispetto ai quali parametrare e potere eventualmente rettificare, a consuntivo, la componente variabile;
    - alla ripartizione tra compensi basati su strumenti finanziari e premi monetari nonché alle collegate scelte e meccanismi di differimento;
    - in relazione al punto precedente, all'eventuale utilizzo di piani basati su strumenti finanziari da fare approvare all'Assemblea. Al riguardo, cura tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla

loro formulazione ed applicazione;
    - la coerenza generale delle politiche di remunerazione con il livello di rischio, l'effettività e la stabilità dei risultati, condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
    - la tipologia e l'impatto delle eventuali modificazioni rispetto alle politiche già approvate;
    - il processo adottato per l'informativa ex post da fornire all'Assemblea sull'attuazione delle politiche;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci;
- 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'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani basati su strumenti finanziari eventualmente approvati dall'Assemblea in relazione al mutamento dello scenario di riferimento;
    - monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi del Presidente, del Vice presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e, più generale del "personale rilevante"; a tal fine, riceve apposita informativa dalle funzioni di controllo;
    - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Comitato Remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, nonché dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa, e può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni.

Infine, la controllata Mediolanum Gestione Fondi, avvalendosi della facoltà prevista dal Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, recante il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) 18 e c-bis), del TUF, ha demandato al Comitato Remunerazioni della Capogruppo le funzioni del proprio Comitato Remunerazioni. Pertanto, il Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum S.p.A. svolge funzioni riguardanti le politiche di remunerazione e i sistemi di incentivazione della Controllata, e in particolare:

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

Composizione

Il Comitato Remunerazioni è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui almeno due indipendenti.

I membri del Comitato Remunerazioni possiedono conoscenze, competenze ed esperienze professionali, collettive e individuali, adeguate in materia di politiche e prassi di remunerazione, gestione del rischio e attività di controllo, segnatamente per quanto riguarda il meccanismo di allineamento della struttura delle remunerazioni ai profili di rischio e di capitale degli enti.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato individua al suo interno un Presidente scelto tra gli Amministratori Indipendenti, qualora non designato dal Consiglio di Amministrazione.

Ai lavori del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato ed il Responsabile delle Risorse Umane. In ogni caso, possono assistere alle riunioni del comitato tutti i componenti dell'organo di controllo, anche a prescindere da una loro designazione da parte del presidente dell'organo di controllo.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni possono partecipare oltre ai suoi membri, su invito del Presidente, a titolo consultivo e di supporto:

- il Responsabile Compliance;
- il Responsabile Risk Management;
- il Responsabile Internal Audit;
- il Responsabile Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale in considerazione della gestione delle politiche di remunerazione della Rete di Vendita.

Per l'efficace funzionamento del Comitato è prevista la facoltà di delega da parte dei partecipanti a propri collaboratori per specifici argomenti che necessitassero di approfondimenti puntuali, solo in caso di assenza giustificata o impedimento.

Frequenza

Il Comitato Remunerazioni si riunisce all'occorrenza e comunque in tempo utile per svolgere i propri compiti sulle materie per le quali deve riferire al Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi

Il Comitato Remunerazioni, ogni qualvolta si riunisce, riferisce al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Remunerazioni fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta anche all'Assemblea dei soci.

Comitato Nomine e Governance

Mandato e poteri

Il Comitato Nomine e Governance ha poteri propositivi, consultivi ed istruttori a favore del Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda le Nomine, in attuazione di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, e l'assetto delle principali regole di Governo Societario.

Nello svolgimento dei suoi compiti, il Comitato tiene conto dell'obiettivo di evitare che i processi decisionali del Consiglio di Amministrazione siano dominati da un unico soggetto o da gruppi di soggetti che possono recare pregiudizio alla Banca.

Il Comitato:

- supporta il Consiglio nell'ambito della nomina o cooptazione dei consiglieri di Banca Mediolanum secondo quanto disposto dalle Disposizioni di Vigilanza; in particolare, in caso di cooptazione, individua i candidati alla carica di amministratore;
- supporta inoltre il Consiglio nell'ambito dell'individuazione degli esponenti delle controllate principali (Mediolanum Gestione Fondi SGR p.A. – Prexta S.p.A. – Flowe S.p.A. – SB - Banco Mediolanum –-

Mediolanum International Fund Ltd. – Mediolanum Vita S.p.A. – Mediolanum Assicurazioni S.p.A. – Mediolanum International Life DAC) su proposta dell'Amministratore Delegato il quale nella scelta dei componenti degli organi sociali si ispirerà ai criteri delineati nel Progetto di Governo Societario[2];

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- con riferimento all'esigenza di assicurare un adeguato grado di diversificazione nella composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Governance – fermi restando gli obblighi posti dalla disciplina delle Banche quotate – concorre a fissare un obiettivo in termini di quota di genere meno rappresentato e a predisporre un piano per accrescere questa quota sino al *target* fissato;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel processo di autovalutazione degli organi, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché nella valutazione dell'idoneità ai sensi dell'art. 26 del TUB e nella definizione dei piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo previsti dalle Disposizioni di Vigilanza;
- valuta e monitora la *governance* della Banca presentando al Consiglio di Amministrazione le eventuali proposte di variazioni o integrazioni al sistema di Corporate Governance ritenute opportune e coadiuva il Consiglio medesimo nella redazione dell'annuale "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" al fine della sua divulgazione agli azionisti ed al mercato.

Nell'ambito della normativa interna in tema di "Policy di Fit & Proper" di Banca Mediolanum – sulla cui adozione e successiva modifica il Comitato Nomine e Governance rilascia il proprio preventivo parere – le valutazioni di competenza del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti sono svolte con il supporto del Comitato Nomine e Governance e le decisioni dell'organo amministrativo sono assunte previo parere favorevole del medesimo Comitato.

Nell'ambito delle previsioni della "Policy di Succession Planning di Banca Mediolanum":

- definisce i requisiti personali e professionali e il profilo delle risorse da identificare per le posizioni di Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- esaminati i risultati delle ricerche effettuate, sottopone al Consiglio di Amministrazione i possibili candidati, siano essi identificati all'interno o all'esterno del Gruppo, per le relative deliberazioni.

Il Comitato supporta – anche attraverso la partecipazione incrociata ai lavori del Comitato Rischi – l'elaborazione della proposta, da parte del Comitato Rischi di designazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, la cui nomina compete al Consiglio di Amministrazione e supporta il Consiglio per la nomina del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

Il Comitato Nomine e Governance ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, nonché dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Il Comitato può, altresì, avvalersi delle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di esperti esterni ove necessario.

Infine, la controllata Mediolanum Gestione Fondi, avvalendosi della facoltà prevista dal Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, recante il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma I, lettere b) I8 e c-bis), del TUF, ha demandato al Comitato Nomine e Governance della Capogruppo le funzioni del proprio Comitato Nomine.

[2] Il Progetto di Governo Societario al paragrafo 3.5.7. prevede – inter alia – che l'Amministratore Delegato: "definisce la composizione degli organi sociali delle società del Gruppo di cui propone la nomina al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo previa valutazione, per le controllate principali, del Comitato Nomine e Governance. Nella scelta degli organi sociali delle controllate considererà, inter alia, l'opportunità di diversificare la composizione sia per genere che per competenze professionali. Per quanto attiene più specificatamente gli organi di controllo delle società del Gruppo, l'Amministratore Delegato - contemperando continuità e rinnovamento degli organi sociali in questione - si ispirerà, per almeno i due terzi dell'organo di controllo, alla best practice di un periodo di cooling off di tre esercizi a livello di Gruppo una volta decorsi tre mandati di permanenza in carica in una delle società del Gruppo."

Composizione

Il Comitato Nomine e Governance è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui almeno due indipendenti.

Il Comitato individua al suo interno un Presidente scelto tra gli Amministratori Indipendenti, qualora non designato dal Consiglio di Amministrazione.

I membri del Comitato Nomine e Governance possiedono conoscenze, competenze ed esperienze adeguate, a livello individuale e collettivo, in merito al processo di selezione e ai requisiti di adeguatezza - come stabilito nella direttiva 2013/36/UE – dei componenti dell'organo di gestione nonché sull'attività dell'ente tali da consentire loro di valutare la composizione adeguata dell'organo medesimo.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Governance possono partecipare oltre ai suoi membri, su invito del Presidente, a titolo consultivo e di supporto:

- il Responsabile Risorse Umane;
- il Responsabile Organizzazione e Operational Resilience;
- il Responsabile Compliance.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Governance possono assistere i componenti dell'organo di controllo.

Per l'efficace funzionamento del Comitato è prevista la facoltà di delega da parte dei partecipanti a propri collaboratori per specifici argomenti che necessitassero di approfondimenti puntuali, solo in caso di assenza giustificata o impedimento.

Frequenza

Il Comitato Nomine e Governance si riunisce all'occorrenza e comunque in tempo utile per svolgere i propri compiti sulle materie per le quali deve riferire al Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi

Il Comitato Nomine e Governance, ogni qualvolta si riunisce, riferisce al Consiglio di Amministrazione.

Comitato Parti Correlate

Mandato e poteri

Il Comitato Parti Correlate svolge un ruolo di valutazione e proposta in materia di controlli interni relativamente alla gestione delle operazioni con parti correlate di Banca Mediolanum e soggetti collegati del Gruppo Bancario Mediolanum e all'assunzione e gestione di partecipazioni, nonché di generale supporto al Consiglio di Amministrazione su ulteriori temi giudicati dal Consiglio medesimo rilevanti per la gestione sociale.

In particolare:

- valuta il processo di gestione delle operazioni con parti correlate e soggetti collegati esprimendo, nei casi previsti, i pareri prescritti dalla normativa in merito, ai sensi della "Policy di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Banca Mediolanum, Soggetti Collegati del Gruppo Bancario Mediolanum ed Esponenti ex art. 136";
-
- con limitato riferimento alle strategie della Banca in materia di partecipazioni in imprese non finanziarie, svolge un ruolo di valutazione, supporto e proposta in materia di organizzazione e svolgimento dei controlli interni sulla complessiva attività di assunzione e gestione di partecipazioni, nonché per la generale verifica di coerenza dell'attività svolta nel comparto

partecipazioni con gli indirizzi strategici e gestionali, nell'ambito e nei limiti previsti dalla "Policy di Gruppo in materia di partecipazioni detenibili".

Composizione

Il Comitato Parti Correlate è composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Comitato individua al suo interno un Presidente, qualora non designato dal Consiglio di Amministrazione.

Alle riunioni del Comitato Parti Correlate possono partecipare oltre ai suoi membri, su invito del Presidente, a titolo consultivo e di supporto:

- il Responsabile Compliance;
- il Responsabile Risk Management;
- il Responsabile Internal Audit;
- gli Esponenti aziendali di Società del Gruppo, inteso anche come Conglomerato finanziario, in funzione degli argomenti;

Alle riunioni del Comitato Parti Correlate possono assistere i componenti dell'organo di controllo.
Il Comitato Parti Correlate ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, nonché dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa, e può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni.

Frequenza

Il Comitato Parti Correlate si riunisce all'occorrenza, anche su convocazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, e comunque periodicamente, in tempo utile per svolgere i compiti attribuiti dalla Policy di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Banca Mediolanum, Soggetti Collegati del Gruppo Bancario Mediolanum ed Esponenti ex art. 136".

In relazione all'attività di valutazione della coerenza di operazioni rispetto agli indirizzi strategici e gestionali della Banca nel comparto delle partecipazioni, le riunioni del Comitato Parti Correlate possono essere tenute a latere del Comitato Manageriale "Coordinamento di Gruppo" al quale in tale occasione sono invitati anche gli Amministratori Indipendenti componenti del Comitato.

Flussi informativi

Il Comitato Parti Correlate riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

5. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

A livello di Gruppo Bancario, le diverse Società si sono dotate di un articolato ed efficiente Sistema dei Controlli Interni, definito come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, nel rispetto delle linee guida ricevute dalla Capogruppo, delle differenti normative applicabili e dei vari ambiti di attività.

Il Sistema dei Controlli interni in essere all'interno del Gruppo riveste un ruolo di centrale importanza nell'organizzazione aziendale, in quanto:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali, consentendo loro la piena consapevolezza della situazione aziendale in essere;
- assicura un efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro reciproche interrelazioni;

- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali;
- consente di adattare, in maniera coerente, il contesto organizzativo del Gruppo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli adempimenti in tema di vigilanza prudenziale;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

Il Gruppo, consapevole di come sia fondamentale uno spirito collaborativo da parte dei dipendenti, della rete di vendita e dei collaboratori nella creazione di una cultura orientata al controllo e al rispetto sostanziale dei presidi definiti, individua non solo specifici attori deputati ad un ruolo chiave nel Sistema dei Controlli Interni, ma richiede a tutti di partecipare attivamente e responsabilmente a conformare la propria attività lavorativa alle procedure, alle policy, ai regolamenti adottati in materia di controlli e verifiche.

Da un punto di vista strutturale, il Sistema dei Controlli Interni del Gruppo è articolato secondo più livelli che prevedono:

- controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello"): diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Tali controlli sono effettuati dalle stesse strutture operative (ad es., controlli di tipo gerarchico, sistematici ed a campione), anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture operative (ovvero eseguiti nell'ambito del back office) e, quando possibile, sono incorporati nelle procedure informatiche. Secondo tale configurazione, le strutture operative costituiscono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi.

- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello"): diretti ad assicurare il rispetto dei limiti operativi attribuiti alle diverse funzioni, la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi e la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Conformemente a quanto richiesto dalla normativa le funzioni responsabili dei controlli di secondo livello sono distinte da quelle produttive e concorrono alla definizione di governo dei rischi e del processo di gestione degli stessi. Nello specifico tali funzioni sono:
  - Funzione di controllo dei rischi (Risk Management);
  - Funzione di conformità alle norme (Compliance);
  - Funzione Antiriciclaggio.

- revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello"): volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi ed alla criticità dei servizi ICT.

In tale quadro, Banca Mediolanum, come capogruppo del Gruppo Mediolanum, considera la cultura del rischio come un valore fondante profondamente radicato nella propria cultura aziendale e imprenditoriale. Tale cultura è centrale nella visione e nella "mission" ed è caratterizzata da un insieme di norme e pratiche condivise che definiscono il modus operandi dell'organizzazione, orientandone i processi decisionali e operativi.

6. PIANI DI SUCCESSIONE

In data 12 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A., previo parere favorevole del Comitato Nomine e Governance, ha aggiornato la regolamentazione in tema di successione approvando la "Policy di "Succession Planning di Banca Mediolanum".

Tale policy, predisposta in ottemperanza alla normativa regolamentare vigente (i.e. Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modificazioni e integrazioni) ed alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, è volta a formalizzare le procedure adottate e i principi di riferimento al fine di garantire un'ordinata successione nelle posizioni di vertice e degli altri ruoli ritenuti chiave, al fine di garantire la continuità aziendale e di promuovere il buon governo societario.

In particolare, disciplina la successione:
▪ del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale e degli altri membri del Consiglio di Amministrazione; e
▪ degli altri ruoli chiave, ossia degli altri soggetti non membri del Consiglio di Amministrazione che hanno un'influenza significativa sul business o sui processi interni.

La Policy mira a tutelare la Banca dall'eventuale mancata copertura organizzativa su ruoli specifici e a tale fine:
▪ individua gli organi sociali e gli altri soggetti coinvolti nella predisposizione del piano di successione;
▪ declina le modalità e i principi adottati per l'individuazione dei potenziali sostituti delle figure aziendali oggetto di piano di successione;
▪ definisce ex ante le tempistiche e le modalità di aggiornamento del piano di successione.

7. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

La Banca ha stabilito, attuato e applicato una politica efficace in materia di conflitti di interesse che comprende obblighi in materia di conflitti di interesse, criteri per l'individuazione dei conflitti di interesse e misure per la gestione dei conflitti. Tale politica è formulata per garantire che i soggetti pertinenti impegnati in varie attività che implicano un conflitto di interesse svolgano dette attività a un livello di indipendenza appropriato alle dimensioni e alle attività della Società e del gruppo a cui appartengono e per la rilevanza del rischio derivante dal conflitto medesimo.

In tale ottica, la Banca, anche tenuto conto del proprio ruolo di Capogruppo del Gruppo Bancario, ha provveduto ad emanare apposita regolamentazione interna con oggetto la gestione dei conflitti di interesse con l'obiettivo di garantire che un conflitto di interesse non pregiudichi gli interessi dei Clienti, della Banca, degli azionisti o altri stakeholder, individuando, prevenendo o gestendo i conflitti. Le misure adottate dalla Banca per una corretta gestione dei conflitti di interesse sono formalizzate nella regolamentazione interna distintamente per ambito normativo trattato; in particolare, a titolo esemplificativo, le principali politiche emanate sono:

- Policy di gestione dei conflitti di interesse degli esponenti e dei dipendenti;
- Policy di Gruppo per la gestione delle operazioni con Parti Correlate di Banca Mediolanum, Soggetti Collegati del Gruppo Bancario Mediolanum ed Esponenti Bancari ex art. 136 TUB;
- Policy di Fit & Proper di Banca Mediolanum;
- Policy in materia di Operazioni Personali;
- Policy di gestione dei conflitti di interesse nei confronti della clientela relativi alla distribuzione di prodotti e servizi di Banca Mediolanum.

8. BUSINESS CONTINUITY

La Continuità Operativa del Business (Business Continuity) è definita come la "capacità dell'azienda di continuare ad esercitare il proprio business a fronte di eventi avversi che possono colpirla; insieme di attività volte a minimizzare gli effetti distruttivi di un evento che ha colpito una organizzazione o parte di essa con l'obiettivo di garantire la continuità a livelli predefiniti". Il suo mantenimento non può prescindere dalla disponibilità dei fattori che presentano aspetti di criticità nel garantire il funzionamento dei processi aziendali: le risorse umane, con le loro competenze specifiche, sono un elemento critico nel processo produttivo, così come le tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni, le infrastrutture fisiche, gli spazi di lavoro, l'energia elettrica.

L'improvvisa mancanza della disponibilità di uno di questi fattori può determinare situazioni di blocco, con gravi perdite di natura sia economica sia d'immagine. L'impegno necessario per fronteggiare queste situazioni

dipende dalle numerose e complesse relazioni fra le diverse tipologie di risorse critiche sia della singola azienda, sia del sistema Paese.

Il sistema di gestione della continuità operativa rappresenta un elemento chiave nel presidio del rischio reputazionale e nella gestione dei processi di Banca Mediolanum e di ciascuna Società del Conglomerato nei rapporti con la propria clientela ed il mercato. La crescente complessità dell'attività finanziaria, l'intenso utilizzo della tecnologia dell'informazione e i nuovi scenari di rischio richiedono, infatti, adeguati livelli di continuità operativa. Per questo Banca Mediolanum si è dotata di principi per il presidio del modello, dei processi e delle procedure finalizzati alla continuità operativa del Conglomerato, nonchè alla adozione di una cultura aziendale orientata alla prevenzione e alla gestione di incidenti e/o di situazioni di crisi.

Il modello organizzativo predisposto da Banca Mediolanum risponde all'esigenza di gestire due differenti ambiti:

1. Governo della Continuità Operativa (Business Continuity Management), che ha lo scopo di garantire l'adeguatezza delle strutture organizzative preposte a fronteggiare situazioni di crisi, riducendo a livelli ritenuti accettabili gli impatti conseguenti ad eventi disastrosi, attraverso la predisposizione ed il mantenimento di:
    - Normativa interna di riferimento (Policy di Operational Resilience del Gruppo Mediolanum e Business Continuity Plan);
    - Processi annuali di aggiornamento del perimetro dei processi critici e degli asset ad essi associati (BIA);
    - Scenari di indisponibilità e relative soluzioni di continuità operativa;
    - Piani di validazione delle soluzioni identificate;
    - Processi di presidio e coordinamento dei soggetti esterni a supporto dei processi critici;
    - Procedure operative per la gestione della crisi, oltre che per il rientro alla normalità.

2. Gestione della Crisi, che ha lo scopo di garantire una risposta immediata ad una crisi, assicurare che i piani di continuità e di ripristino siano attivati come previsto e fornire l'adeguato supporto gestionale affinché tali piani siano efficacemente applicati, fino al superamento della crisi e al ripristino di condizioni di normalità.

L'elemento cardine della gestione della continuità operativa è l'analisi di impatto (BIA – Business Impact Analysis), preliminare alla stesura del Business Continuity Plan e periodicamente aggiornata, che individua il livello di rischio relativo ai singoli processi aziendali sulla base di un approccio quantitativo e qualitativo e pone in evidenza le conseguenze dell'interruzione del servizio. L'identificazione del grado di criticità delle funzioni aziendali, dei processi di supporto, dei soggetti terzi e delle risorse informatiche individuate e classificate, nonché le loro interdipendenze, considera come minimo i requisiti di riservatezza, integrità, autenticità e disponibilità.

L'analisi di impatto tiene conto delle caratteristiche di funzionamento dell'organizzazione e dei processi aziendali, identificando in modo circostanziato i processi relativi a funzioni aziendali di particolare rilevanza che, per l'impatto dei danni conseguenti alla loro indisponibilità, necessitano di elevati livelli di continuità operativa da conseguire mediante misure di prevenzione e con soluzioni di continuità operativa da attivare in caso di incidenti, con particolare attenzione ai processi che attengono alla gestione dei rapporti con la clientela e alla registrazione di fatti contabili.

9. SISTEMA E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le informazioni inerenti ai sistemi di remunerazione e incentivazione sono riportate in dettaglio nel documento denominato "Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla politica di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" predisposto dalla Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A., ai sensi del Regolamento

(UE) n.575/2013 e Titolo IV Capitolo 2 Sezione VI della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia (37° aggiornamento del 24 novembre 2021), ed hanno valenza per l'intero Gruppo Bancario. (Documento disponibile sul sito internet www.bancamediolanum.it, nella "Sezione Corporate Governance", pagina "Assemblea degli Azionisti 2026").

L'ultima versione del sopracitato documento, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026, è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Mediolanum S.p.A. del 16 aprile 2026.

L'informativa è inoltre redatta in conformità allo schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob 11971 e prevede due distinte sezioni sulle quali l'Assemblea è chiamata ad esprimersi separatamente. La I Sezione è sottoposta al voto vincolante mentre la II Sezione è sottoposta al voto consultivo.

- SEZIONE I:
  - 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:
  - 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.

Più in generale, 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.

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

In tale contesto, l'applicazione delle politiche retributive ha l'obiettivo di assicurare il costante allineamento tra 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 coerenti con 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 (ad esempio, legata ai rischi climatici), 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. In questo contesto, ogni anno il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione accertano la neutralità delle politiche retributive rispetto al genere, mediante l'analisi del divario retributivo di genere a livello di Gruppo.

I criteri di remunerazione e d'incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle performance e in linea con gli obiettivi strategici periodo, rappresentano lo strumento in grado di maggiormente stimolare l'impegno di

tutti i soggetti e conseguentemente rispondere al meglio agli interessi del Gruppo, in una direttrice che coniuga 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 strumenti di incentivazione a lungo termine (Piani LTI), legati alle priorità strategiche definite nei piani di business pluriennali, e volti 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.

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

La predetta documentazione completa è disponibile e consultabile sul sito *www.bancamediolanum.it*, nella sezione "Corporate Governance", alla voce "Assemblea degli Azionisti", al seguente link: https://www.bancamediolanum.it/corporate-governance/assemblea-azionisti-2026.