

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DEL 9 APRILE 2019:**

2. Deliberazioni relative alle Politiche di Remunerazione

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

Relazione del Consiglio di Amministrazione

**- ai sensi dell'art. 125-ter del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato -
all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 9 aprile 2019 convocata in unica convocazione,**

Signori Azionisti,

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

2. Deliberazioni relative alle Politiche di Remunerazione

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

2.2 Determinazione del rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

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

La presente Relazione del Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A. (“**Banca Mediolanum**” o la “**Banca**”) è redatta ai sensi dell'art. 125-ter, comma 1, del TUF ed illustra la Relazione sulle Politiche Retributive del Gruppo Mediolanum, ivi inclusi i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica come *infra* meglio precisato.

Così come previsto dalla vigente normativa, Banca Mediolanum sottopone all'Assemblea degli Azionisti la Relazione sulle Politiche Retributive del Gruppo Bancario Mediolanum a cui Vi rimandiamo per tutti gli approfondimenti del caso. Detto documento, in conformità alle disposizioni normative applicabili, sarà messo a disposizione del pubblico, entro il 19 marzo 2019 presso la sede sociale (Basiglio, Milano 3, Via F. Sforza, Palazzo Meucci), presso il meccanismo di stoccaggio di Spafid Connect S.p.A. (all'indirizzo www.emarketstorage.com), nonché sul sito *internet* della Banca (www.bancamediolanum.it – sezione *Corporate Governance*, Assemblea degli Azionisti).

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

Nella Sezione I della Relazione sono descritte le Politiche Retributive per l'esercizio 2019 di cui si propone l'adozione (Delibera di cui al punto 2.1 all'ordine del giorno), relative al Gruppo Bancario Mediolanum, predisposte in ossequio alla normativa di settore applicabile (le “**Politiche Retributive 2019**”). Al riguardo si precisa per chiarezza che le Politiche Retributive 2019 non hanno ad oggetto le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Gruppo, per le quali resta ferma la normativa di settore di cui al Regolamento Ivassn. 38/2018, che le compagnie assicurative controllate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi generali definiti dalla controllante nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

Al riguardo si precisa che, in conformità a quanto disposto dal 25° aggiornamento delle Disposizioni

di Vigilanza, la Banca si è dotata di una “politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante” che forma parte integrante della Sezione I della Relazione e che, come tale, è pertanto sottoposta all’approvazione assembleare (per una descrizione della predetta politica si veda il par. 2 della Sezione I della Relazione).

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione (Delibera di cui al punto 2.2 all’ordine del giorno) si segnala, in particolare, che in considerazione, tra l’altro, del mantenimento per il 2019, in capo a Banca Mediolanum, dello *status* di istituto “intermedio” ai sensi e per gli effetti delle Disposizioni di Vigilanza in tema di Remunerazione, le proposte Politiche Retributive 2019 hanno caratteristiche in larga parte coincidenti con quelle definite negli ultimi esercizi. Si precisa inoltre che, seppur in base a quanto disposto dal 25° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza non pare indispensabile procedere nuovamente alla sottoposizione della materia all’Assemblea non cambiando i presupposti alla base delle deliberazioni assembleari del passato esercizio, il Consiglio di Amministrazione, in ottica “ricognitiva” alla luce della prima applicazione delle nuove disposizioni regolamentari, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, propone ai Signori Azionisti di esprimersi nuovamente sul punto e di mantenere – in linea con le Politiche Retributive riferite agli ultimi esercizi – l’adozione per alcune specifiche categorie di soggetti rientranti nel “personale più rilevante” di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino a 2:1. Si propone inoltre che la Banca si avvalga della facoltà prevista dalla normativa applicabile di escludere dal suddetto limite il personale appartenente alle società di gestione del risparmio del Gruppo, al fine di preservare la capacità di competere in condizioni di parità concorrenziale sul mercato del lavoro per specifiche professionalità, che, per prassi consolidate del settore, sono remunerate sia in Italia sia all’estero tramite il riconoscimento di valori maggiori della

componente variabile.

Il mantenimento di un rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non avrà nessun impatto sulla capacità della Banca di continuare a rispettare sia in chiave attuale che prospettica tutte le regole prudenziali e in particolare i requisiti in materia di fondi propri. Si rammenta inoltre che ai sensi dell'art. 10, comma 4, dello Statuto la deliberazione assembleare in questione è assunta con il voto favorevole: (i) di almeno 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è pari almeno alla metà del capitale sociale sottoscritto; (ii) di almeno 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è meno della metà del capitale sociale sottoscritto.

Con riferimento ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (Delibera di cui al punto 2.3 all'ordine del giorno) si sottopone all'Assemblea, competente ai sensi della vigente normativa e dell'art. 10, comma 3, lett (c), dello Statuto sociale della Banca, la proposta di confermare sostanzialmente detti criteri con riguardo alle categorie di soggetti che siano qualificabili come "personale più rilevante" per quanto attiene Amministratori e Personale Dipendente con la particolarità che in ossequio alla novellata normativa si propone di prevedere che il compenso accordato in tali circostanze al personale più rilevante debba rientrare nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa,
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della regola descritta al

par. 5.7 della Sezione I della Relazione.

Per quanto attiene la Rete di Vendita si propone che accanto all'ipotesi di cessazione del rapporto di agenzia venga previsto il caso di riduzione ad iniziativa della Banca della struttura di agenti assegnata agli agenti (c.d. Manager di Staff) che svolgono attività di supervisione, assistenza e coordinamento di più strutture di agenti a livello di Regioni o nazionale.

In caso di riduzione ad iniziativa della Banca della struttura di agenti affidata a c.d. Manager di Staff, ove ritenuto di particolare interesse strategico/commerciale per la Banca al fine di garantire la prosecuzione del rapporto agenziale con il consulente finanziario, la Banca avrà facoltà di applicare un coefficiente di calcolo dell'Indennità di Consulente Finanziario Manager più elevato rispetto a quello previsto dai Regolamenti applicabili. In tale ipotesi, l'importo dell'Indennità di Consulente Finanziario Manager non potrà comunque essere superiore a 5 (cinque) annualità della remunerazione ricorrente e comunque all'importo complessivo di dieci milioni di euro.

In caso di cessazione del consulente finanziario – in alternativa alle indennità di cui sopra – la Banca si riserva discrezionalmente la facoltà di proporre ai consulenti ritenuti di interesse strategico, nell'ambito del personale più rilevante, vincoli post contrattuali consistenti in “patti di non concorrenza” della durata di 2 anni. Per il periodo successivo alla scadenza dei predetti patti la Banca potrà altresì valutare di proprio interesse il proporre al consulente il riconoscimento di un premio c.d. di fedeltà, a fronte della comprovata astensione di quest'ultimo dallo svolgimento di attività in concorrenza con quelle svolte dalla Banca. L'importo erogabile, per patti di non concorrenza e premi fedeltà e ogni altra pattuizione eventualmente prevista, non potrà in ogni caso essere superiore a 5 (cinque) annualità della remunerazione ricorrente e comunque all'importo complessivo di dieci

milioni di euro.

Il compenso accordato in tali circostanze al personale più rilevante rientra inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti: in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della regola descritta al par. 6.2 della Sezione I della Relazione.

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

- la *Funzione Compliance* di Banca Mediolanum ha verificato la generale conformità delle Politiche retributive di Gruppo e delle prassi di remunerazione al quadro normativo di riferimento, sia relativamente all'applicazione per l'anno 2018, sia per gli aggiornamenti previsti nel 2019;
- la *Funzione Internal Audit* di Banca Mediolanum ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione ed incentivazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento sulla base dei processi decisionali e operativi posti in essere.

* * *

Signori Azionisti,

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

deliberativo):

“L’Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto delle Politiche Retributive di Gruppo per l’esercizio 2019 come illustrate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione:

DELIBERA

Delibera sul punto 2.1 all’ordine del giorno:

“di approvare – anche ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del Testo Unico Finanza e ad ogni altro effetto di legge e di regolamento – la “Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo”.

Delibera sul punto 2.2 all’ordine del giorno:

“di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 10, comma 4, dello Statuto sociale e ad ogni altro effetto di legge, di mantenere l’adozione del rapporto 2:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il “personale più rilevante e la connessa facoltà di escludere dal suddetto limite il personale appartenente alle società di gestione del risparmio del Gruppo nel rispetto di quanto disposto dalla normativa applicabile”.

Delibera sul punto 2.3 all’ordine del giorno:

“di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 10, comma 3, lett (c) dello Statuto sociale e ad ogni altro effetto di legge, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare

massimo che deriva dalla loro applicazione, come illustrati nella Relazione del Consiglio di Amministrazione”.

Milano 3, 28 febbraio 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ennio Doris)