

Banca Mediolanum S.p.A.

**Relazione del Consiglio di  
Amministrazione sulla Politica di  
Gruppo 2026 in materia di  
remunerazione e sui compensi  
corrisposti**

## INDICE

INDICE .....	2
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI .....	5
PREMESSA .....	6
FINALITÀ E STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....	7
I NOSTRI PRINCIPI .....	8
EXECUTIVE SUMMARY .....	9
<b>Dati retributivi dell'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A. ....</b>	<b>11</b>
SEZIONE I Relazione sulla politica in materia di remunerazione .....	13
<b>1 GOVERNANCE.....</b>	<b>14</b>
1.1 <b>Assemblea dei Soci.....</b>	<b>14</b>
1.2 <b>Consiglio di Amministrazione.....</b>	<b>14</b>
1.3 <b>Comitato Remunerazioni .....</b>	<b>16</b>
1.4 <b>Comitato Rischi.....</b>	<b>17</b>
1.5 <b>Amministratore Delegato.....</b>	<b>18</b>
1.6 <b>Funzione Internal Audit .....</b>	<b>18</b>
1.7 <b>Funzione Compliance .....</b>	<b>18</b>
1.8 <b>Funzione Risk Management .....</b>	<b>19</b>
1.9 <b>Direzione Risorse Umane .....</b>	<b>19</b>
1.10 <b>Direzione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale .....</b>	<b>20</b>
1.11 <b>Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo .....</b>	<b>21</b>
1.11.1 <i>Divisione Pianificazione, Controllo e Investor Relations .....</i>	<i>21</i>
1.11.2 <i>Settore Amministrazione Rete di Vendita.....</i>	<i>21</i>
1.12 <b>Società di revisione legale dei conti.....</b>	<b>21</b>
<b>2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....</b>	<b>21</b>
2.1 <b>Ricognizione e analisi del personale .....</b>	<b>21</b>
2.2 <b>Esiti e Relativa Formalizzazione.....</b>	<b>23</b>
2.3 <b>Esclusioni .....</b>	<b>24</b>
<b>3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE RETRIBUTIVE .....</b>	<b>25</b>
3.1 <b>Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione .....</b>	<b>26</b>
3.1.1 <i>La sostenibilità ESG nei sistemi di incentivazione.....</i>	<i>26</i>
3.1.2 <i>Neutralità delle politiche retributive ed analisi del divario retributivo di genere.....</i>	<i>27</i>
<b>4 STRUTTURA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL PERSONALE DIPENDENTE ..</b>	<b>29</b>
4.1 <b>Remunerazione fissa.....</b>	<b>29</b>

4.2	Remunerazione variabile .....	29
4.3	Rapporto tra remunerazione fissa e variabile.....	30
4.4	Utilizzo di Benchmark per gli Amministratori e il Personale dipendente .....	31
4.5	Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e Membri del Collegio Sindacale .....	32
4.6	Amministratore Delegato e Personale Dipendente.....	33
4.6.1	Remunerazione variabile di breve termine .....	33
4.6.2	Remunerazione variabile di lungo termine – il Piano LTI 2026-2028.....	39
4.6.3	Divieto di strategie di copertura personale.....	42
4.6.4	Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica .....	43
4.6.5	Benefici non monetari .....	44
4.6.6	Altre forme retributive .....	44
5	STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE DI VENDITA .....	44
5.1	Finalità della remunerazione non ricorrente.....	45
5.1.1	Piani Collaboratori .....	46
5.2	Trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione dell’incarico di supervisione, assistenza e coordinamento .....	47
5.3	Condizioni applicate su prodotti e servizi offerti dalla Banca alla Rete Vendita.....	49
5.4	Altre forme retributive.....	49
6	DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLE POLITICHE E ALLE PRASSI DI REMUNERAZIONE .....	50
7	VALUTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ RISPETTO AI REQUISITI IN MATERIA DI FONDI PROPRI .....	51
8	MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK PER GLI AMMINISTRATORI, IL PERSONALE DIPENDENTE E LA RETE VENDITA .....	51
9	DURATA DELLA POLITICA E DEROGHE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI .....	52
	SEZIONE II Relazione sui compensi corrisposti .....	53
1	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE NEL 2025 .....	54
1.1	Analisi pay mix sui compensi corrisposti nel 2025.....	54
1.2	Analisi pay e performance 2021-2025 .....	55
1.3	Cessazione dalla carica, deroghe o correzioni ex post .....	56
2	GOVERNANCE.....	56
2.1	Riunioni e composizione del Comitato remunerazioni.....	56
3	REMUNERAZIONE FISSA E PAY MIX .....	57
4	REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE E COMPONENTE NON RICORRENTE (PIANI DI PERFORMANCE SHARE).....	58
4.1	Piano di incentivazione a Lungo Termine LTI 2023-2025 .....	59
4.2	Piano di incentivazione Top Management 2025 .....	60
4.3	Piano di incentivazione Collaboratori 2025.....	62

4.4	Obiettivi individuali finanziari e non finanziari .....	63
4.5	Modalità di erogazione della componente non ricorrente .....	63
5	Art 450 comma 1 lettera h I-II - Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento - REM 1.....	64
6	Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) .....	65
7	Modello EU REM 3 – Remunerazione differita.....	66
8	Modello EU REM4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio .....	67
9	Modello EU REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) .....	68
10	Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 123-ter D. lgs febbraio 1998 (T.U.F.), n.58; art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob.....	69
10.1	Partecipazioni detenute .....	78

## LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore Azioniste, Signori Azionisti, sono lieto di presentarvi la nostra Relazione per l'anno 2026 sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Anche il 2025, in continuità ed in miglioramento rispetto al 2024, si è chiuso in maniera straordinaria, con dati economici ed indicatori finanziari e patrimoniali, che ci collocano nell'eccellenza del settore. Questo, come sempre, avviene grazie alla solidità del nostro modello di business, espresso attraverso il lavoro dei nostri Family Banker e l'impegno e dedizione di tutta la nostra squadra di Persone.

I nostri risultati, la nostra crescita, ci permettono di continuare ad avanzare lungo il solco tracciato della creazione di valore per i Clienti che ci scelgono e ci confermano la loro fiducia, per il contesto sociale in cui operiamo ed in generale per tutti i nostri stakeholder.

Il nostro modo di essere Banca, orientato alla sostenibilità dei risultati, alla cultura del rischio e alla centralità della persona, trova pieno riflesso nei contenuti della nostra Politica Retributiva, strutturata come sempre con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare, premiando in modo equo e trasparente i risultati raggiunti.

Anche il documento 2026 si basa su una struttura agile e di semplice fruizione, proponendo in apertura un executive summary di sintesi, che riporta le novità introdotte e i contenuti chiave. Quest'anno, in particolare, proponiamo un nuovo piano di incentivazione a lungo termine per il triennio di performance 2026-2028 in allineamento con gli obiettivi strategici pluriennali di Gruppo. Il Piano, come illustrato in dettaglio nel prosieguo del documento, mira ad incentivare selezionate persone chiave del nostro Top Management rispetto a KPI che riflettono le nostre milestone strategiche in termini di:

- solidità patrimoniale;
- redditività e creazione di valore;
- risk management;
- sostenibilità.

Poniamo grande attenzione a rappresentare i contenuti della nostra Politica in modo trasparente ed accessibile, avendo cura di fornire il massimo livello di disclosure al pubblico, in linea con le prassi di mercato. Poniamo altresì attenzione nel cogliere

le indicazioni e gli elementi di riflessione offerti dal dialogo con investitori istituzionali e proxy advisor, nell'ambito della consueta ed approfondita attività di engagement che ogni anno accompagna i lavori preparatori all'Assemblea.

Oltre a riflettere le nostre ambizioni di business, i nostri sistemi di incentivazione rappresentano anche uno dei punti di sintesi della nostra cultura del rischio e del nostro impegno in termini di sostenibilità ESG. Tutti questi elementi trovano espressione nella scheda di performance annuale del nostro Amministratore Delegato, così come negli indicatori del nuovo Piano LTI 2026-2028.

Continuiamo, con un articolato approccio metodologico, a dedicare grande attenzione all'analisi del divario retributivo di genere. Gli esiti della ricognizione vengono riportati nella I Sezione della Relazione, integrati dalla rappresentazione fornita sulla tematica nell'ambito della Dichiarazione sulla Sostenibilità. La certificazione sulla parità di genere, ottenuta nel corso del 2024 e confermata nel 2025, sintetizza il nostro impegno rispetto alla diffusione di una cultura inclusiva, basata su meritocrazia, equità e valorizzazione delle diversità. La nostra Politica Retributiva si basa su una governance solida, con il contributo fondamentale del nostro Management e delle Funzioni aziendali preposte, incluse le Funzioni di Controllo. Il processo decisionale prevede un dialogo costante, strutturato ed informato nell'ambito degli Organi Sociali. Come di consueto, il mio ringraziamento per il lavoro svolto va agli altri membri del Comitato Remunerazioni, Anna Gervasoni e Patrizia Giangualiano, all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, per la collaborazione nell'esercizio del nostro mandato, e a tutte le Funzioni aziendali coinvolte nel processo di definizione della Politica Retributiva.

Desidero infine ringraziare voi, Signore Azioniste e Signori Azionisti, per l'interesse che vorrete porre nella lettura della nostra Relazione.

Con viva cordialità,

**Paolo Gibello Ribatto**

Presidente del Comitato Remunerazioni

## PREMESSA

Il presente documento è redatto da Banca Mediolanum S.p.A. (di seguito anche “Capogruppo”) ai sensi degli art. 114-*bis* e 123-*ter* del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e dell’art. 84-*quater*<sup>1</sup> del Regolamento Emittenti ed in conformità al provvedimento della Banca d’Italia “Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021” (di seguito le “Disposizioni” o le “Disposizioni di Vigilanza”) e ha valenza per l’intero Gruppo bancario<sup>2</sup> (di seguito “Gruppo”).

Le disposizioni del presente documento, inoltre, tengono conto delle specificità che caratterizzano le Società di Asset Management del Gruppo, ovvero Mediolanum Gestione Fondi e Mediolanum International Funds Limited<sup>3</sup>.

Le previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche distinguono gli istituti italiani, per gli aspetti inerenti alle politiche di remunerazione, in due categorie, quali:

- banche di minori dimensioni o complessità operativa (le banche con un attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro);
- banche diverse da quelle minori, determinate in modo residuale rispetto alle banche minori.

Ai sensi della suddetta normativa, il Gruppo bancario Mediolanum per il totale degli attivi alla chiusura dell’esercizio di riferimento, risulta appartenente alla categoria delle banche diverse da quelle minori<sup>4</sup>.

Le politiche di Gruppo definite da Banca Mediolanum sono trasmesse anche dalle società controllate, che le adottano in base alle caratteristiche proprie di ciascuna e nel rispetto dei limiti a loro applicabili, previsti dalle normative di settore e/o dello stato di appartenenza, tempo per tempo vigenti.

<sup>1</sup> Come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell’11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (“SRD II”).

<sup>2</sup> La presente Relazione, pertanto, non ha ad oggetto le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Conglomerato Finanziario Mediolanum, per le quali resta ferma la normativa di settore di cui al Regolamento Isvap (oggi Ivass) n. 38/2018, che le Compagnie Assicuratrici controllate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi generali definiti dalla Controllante nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

<sup>3</sup> In conformità a quanto previsto dalla Circ. 285 di Banca d’Italia, si precisa che le Società di Asset Management del Gruppo Bancario applicano la normativa di settore, come disciplinata – tra l’altro – dalla Direttiva UCITS V, dalle Linee guida ESMA in materia, dal Regolamento Congiunto Banca d’Italia–CONSOB in recepimento della Direttiva UCITS V, dall’Allegato 2 al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, nonché dalle disposizioni normative nazionali.

<sup>4</sup> Totale Attivo determinato ai fini prudenziali ai sensi della Circolare Banca d’Italia n.285 del 17 dicembre 2013 (Regolamento UE 575/2013).

## FINALITÀ E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Ai sensi dell'articolo 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), e successive modifiche<sup>5</sup>, si forniscono di seguito le informazioni per l'Assemblea dei Soci di Banca Mediolanum S.p.A. relativamente alle politiche 2026 e all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2025.

L'informativa è redatta in conformità allo schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob n. 11971<sup>6</sup> e prevede due distinte sezioni, sulle quali l'Assemblea è chiamata ad esprimersi separatamente. La I Sezione è sottoposta al voto vincolante<sup>7</sup> mentre la II Sezione è sottoposta al voto consultivo<sup>8</sup>. Questi contenuti sono integrati dai requisiti indicati dalla Direttiva UE n.575/2013 nell'aggiornamento introdotto dal Regolamento (UE) 876/2019 (CRR II).

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

- illustra la politica del Gruppo in materia di remunerazione del personale e in particolare dei componenti degli organi di amministrazione e controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile), dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché del personale più rilevante (di seguito anche "Personale MRTs") identificato ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia;
- illustra le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

### SEZIONE II - Relazione sui compensi corrisposti:

- rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;
- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento, evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi, a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Il documento di relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti verrà reso disponibile per almeno dieci anni sul sito internet della Società ([www.bancamediolanum.it](http://www.bancamediolanum.it)) alla sezione: "Corporate Governance", fermo restando il divieto circa l'accessibilità ai dati personali contenuti nella seconda sezione della relazione decorso tale periodo<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> D.Lgs. 49/2019 del 10/6/2019.

<sup>6</sup> Come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti ("SRD II").

<sup>7</sup> Ai sensi del comma 3-ter dell'art. 123-ter del TUF "qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea [...]. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364 bis, secondo comma, del codice civile".

<sup>8</sup> Ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del TUF "fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409 terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall'articolo 114 bis, l'assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364, secondo comma, ovvero dell'articolo 2364 bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125 quater, comma 2".

<sup>9</sup> Come previsto dall'articolo 9-ter, paragrafo 2, della Direttiva 2007/36/CE.

## I NOSTRI PRINCIPI

La Politica retributiva di Gruppo si basa su principi condivisi a livello globale, che rappresentano la guida al nostro approccio alle tematiche di remunerazione e di incentivazione.

PRINCIPIO	CONTENUTO
<b>Equità e Trasparenza</b>	<i>Le nostre politiche retributive sono eque, trasparenti e neutrali rispetto ad ogni persona. Guardiamo alla diversità come ad un valore imprescindibile e all'inclusione come ad uno degli elementi chiave per permettere alle nostre persone di esprimere il proprio potenziale e la propria unicità.</i>
<b>Merito</b>	<i>Le nostre politiche premiano il merito, sia in termini di risultati riferiti alla strategia di business ed ai relativi obiettivi, che in termini più ampi di condotta, in linea con il nostro modo di agire caratterizzato da eticità e trasparenza, consci dell'impatto dei nostri comportamenti.</i>
<b>Competitività</b>	<i>Monitoriamo costantemente i trend di mercato per definire soluzioni retributive equilibrate e bilanciate, in grado di attrarre, motivare e trattenere; a sostegno delle priorità di business e della strategia di gestione del capitale umano.</i>
<b>Sostenibilità e Responsabilità</b>	<i>Adottiamo politiche retributive che incorporano la nostra attitudine al business sostenibile e riflettono il nostro modo di agire con "responsabilità economica", contribuendo alla creazione di valore d'impresa con responsabilità verso i clienti e le nostre persone, sempre in un'ottica "risk based".</i>
<b>Compliance e Risk Culture</b>	<i>La normativa e le linee guida emesse a livello nazionale ed internazionale dalle Autorità sono la base per la costruzione delle nostre politiche retributive. Elaboriamo le nostre politiche nell'ambito di una governance solida, che prevede un coinvolgimento costante del Comitato Remunerazioni e delle Funzioni di Controllo. Promuoviamo un continuo dialogo con tutti i nostri stakeholder, Investitori e Proxy advisor per recepirne al meglio le raccomandazioni ed indicazioni. La Risk Culture è pienamente integrata nelle nostre politiche retributive, favorendo l'allineamento degli interessi delle nostre persone con gli obiettivi strategici aziendali, premiando comportamenti responsabili e prudenti nella gestione del rischio. La Governance delle politiche retributive prevede il coinvolgimento del Comitato Rischi e della Funzione Risk Management</i>

## EXECUTIVE SUMMARY

La Politica retributiva 2025 si pone in sostanziale continuità strutturale con gli esercizi precedenti.

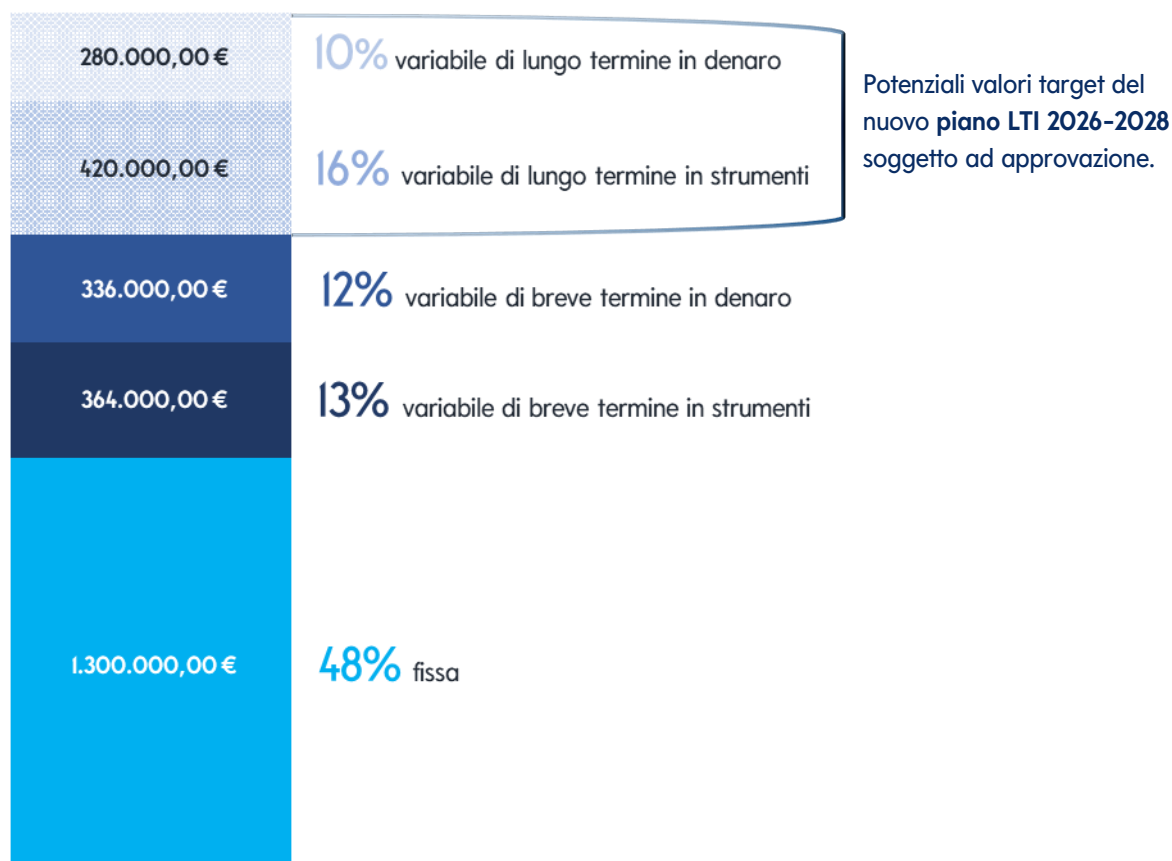
Di seguito si riporta una sintesi dei principali elementi riportati nel documento.

ELEMENTO	CONTENUTI	RIFERIMENTI
<b>Governance</b>	Vengono descritti i ruoli e le responsabilità di Organi e Funzioni aziendali nell'ambito dei processi di remunerazione ed incentivazione.	<b>I Sezione</b> § 1
<b>Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione</b>	Vengono evidenziate le interconnessioni tra il nostro approccio retributivo e le tematiche di sostenibilità ESG. La sezione, inoltre, raccoglie i principi e le misure adottati per assicurare la neutralità della politica di remunerazione.	<b>I Sezione</b> § 3.1
<b>Remunerazione fissa per il Personale Dipendente/ Emolumenti per gli Amministratori</b>	<p>La remunerazione fissa ha la finalità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• retribuire l'esperienza e la competenza nel ruolo;</li> <li>• garantire competitività del pacchetto retributivo;</li> <li>• consentire un'adeguata retribuzione anche in assenza di componenti variabili.</li> </ul> <p>La remunerazione fissa è adeguata al ruolo e strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.</p>	<b>I Sezione</b> § 4.1
<b>Remunerazione Ricorrente per la Rete di vendita</b>	Come previsto dalla normativa viene identificata una componente "ricorrente" nella remunerazione della Rete di Vendita, che rappresenta la parte più stabile della remunerazione del Consulente Finanziario, che sottostà a contratto non subordinato di agenzia.	<b>I Sezione</b> § 5
<b>Incentivazione di breve termine per il Personale Dipendente e Remunerazione non ricorrente per la Rete di vendita</b>	<p>Il sistema di incentivazione di breve termine ha la finalità di remunerare la performance annuale dei beneficiari, creando un link tra remunerazione e performance annuale individuale e aziendale.</p> <p>È prevista una correlazione con l'Utile Netto Consolidato e gate di accesso basati su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione di valore corretta per il rischio;</li> <li>• Liquidità;</li> <li>• Capitale.</li> </ul> <p>La performance individuale è valutata sulla base di obiettivi di carattere finanziario e non finanziario.</p> <p>La remunerazione variabile per il <b>Personale Rilevante</b> è composta per almeno il 50% in strumenti ed è differita almeno per il 40%.</p> <p>È previsto per il Personale Rilevante il pagamento differito in <b>4 - 5 anni</b> della remunerazione variabile di importo superiore a <b>50.000€ o ad 1/3</b> della remunerazione totale annua.</p>	<p><b>I Sezione</b> §4.6.1-5.1.1</p> <p><b>II Sezione</b> §5 (esecuzione Piani 2025)</p>

<p><b><u>NOVITÀ 2026</u></b></p> <p><b>Incentivazione di lungo termine 2026-2028</b></p>	<p>Per il triennio di performance 2026 - 2028, in linea con il piano pluriennale di Gruppo viene adottato un nuovo piano LTI rivolto ad un numero ristretto di Top manager particolarmente critici per lo sviluppo del business (c.d. "top key people").</p> <p>Il Piano prevede, oltre al gate di accesso in linea con quanto previsto per la remunerazione variabile di breve termine, obiettivi di performance che riflettono le priorità strategiche in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capitalizzazione e creazione di valore;</li> <li>- sostenibilità aziendale;</li> <li>- ESG &amp; Climate/Environmental governance.</li> </ul> <p>L'incentivo è composto prevalentemente da strumenti equity ed è corrisposto, per il 60% dell'importo complessivo, in un arco temporale di 6 anni.</p>	<p><b>I Sezione</b> <b>§ 4.6.2.</b></p>
<p><b>Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del rapporto di agenzia</b></p>	<p>Vengono definiti - in linea con le previsioni normative - i limiti massimi e le logiche di determinazione degli importi di <i>Severance</i> e altri eventuali importi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto.</p>	<p><b>I Sezione</b> <b>§ 4.6.4 – 5.2</b></p>
<p><b>Altre forme retributive</b></p>	<p>Sono descritti gli ulteriori eventuali elementi della remunerazione, non specificatamente disciplinati nelle politiche di remunerazione e non abituali/ricorrenti, che possono essere - in linea con la normativa - adottati in situazioni particolari per esigenze definite, ed attentamente valutati.</p>	<p><b>I Sezione</b> <b>§ 4.6.6- 5.4</b></p>
<p><b>Malus e Clawback</b></p>	<p>Vengono definiti appropriati meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile quali <i>Malus</i> e <i>Claw-back</i>, operanti sia in corso di pagamento, sia ad avvenuto pagamento della remunerazione variabile.</p>	<p><b>I Sezione</b> <b>§ 8</b></p>

## Dati retributivi dell'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.

Di seguito viene rappresentato il pacchetto retributivo massimo (target) proposto per il 2026 - con valori annualizzati ed arrotondati - dell'Amministratore Delegato, a valle dell'eventuale approvazione del nuovo piano LTI 2026-2028.



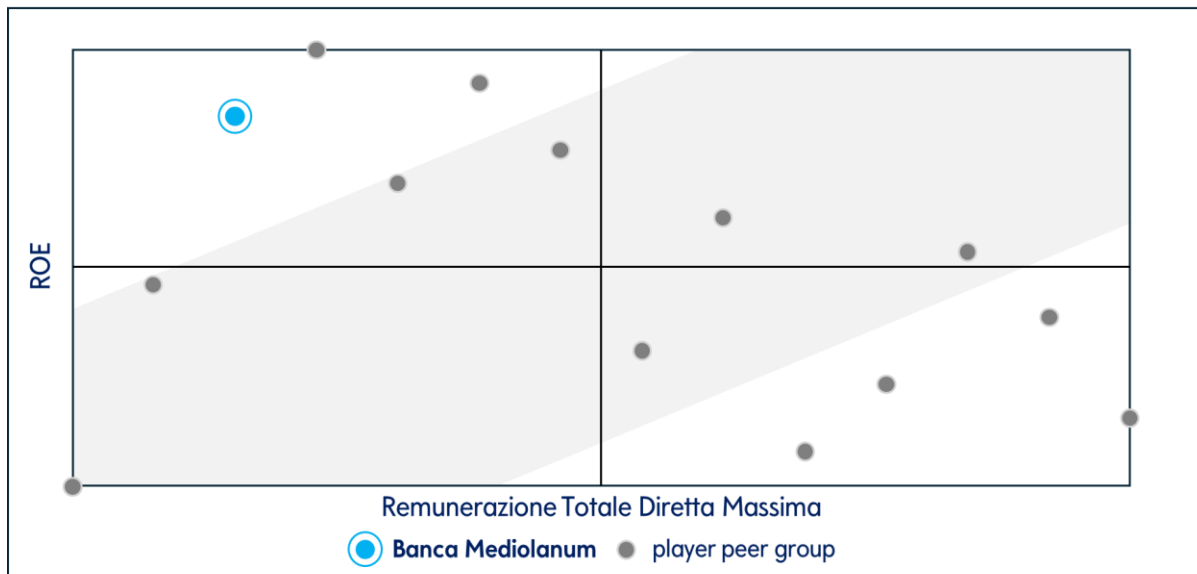
Gli elementi della remunerazione oggetto di assegnazione per l'anno 2025, anche in ragione dei livelli di performance effettivamente conseguiti, come accertati nell'ambito della governance definita, sono riportati in Sezione II.

Anche tenendo conto dell'opportunità massima del Piano di incentivazione a Lungo Termine sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, la remunerazione complessiva massima dell'Amministratore Delegato si colloca di poco al di sopra del primo quartile di mercato, secondo l'analisi effettuata a gennaio 2026 e rappresentata agli Organi Aziendali.

Il grafico sottostante illustra la relazione tra performance aziendale e remunerazione dell'Amministratore Delegato: anche a fronte di risultati aziendali elevati (ROE medio negli ultimi dieci anni: 21,8%), la remunerazione dell'Amministratore Delegato si mantiene contenuta.

Il nostro posizionamento riflette la scelta di un approccio prudente e coerente con le politiche di remunerazione, volto a garantire equilibrio tra riconoscimento del merito, sostenibilità economica e allineamento agli interessi di lungo periodo.

Rem. Totale Diretta Max vs. ROE FY 2024



Fonte dati: Willis Towers Watson

**LEGENDA**

allineamento tra remunerazione e performance

## SEZIONE I

# Relazione sulla politica in materia di remunerazione

## 1 GOVERNANCE

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

Si precisa che le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e delle società controllate collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti, al fine di assicurare l'adeguatezza alla normativa e il corretto funzionamento delle politiche di remunerazione.

### 1.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea di Banca Mediolanum S.p.A. in applicazione della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e di poter monitorare i costi complessivi, i benefici e i rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto, in conformità con quanto disciplinato all'interno dello statuto:

- delibera in senso favorevole o contrario sulle politiche retributive delineate nella sezione I a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, predisposte dal Consiglio di Amministrazione<sup>10</sup>. La deliberazione è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- si esprime con voto consultivo sulla relazione relativa ai compensi corrisposti delineati nella sezione II;
- può elevare il limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale del proprio personale e consentire alle altre società del Gruppo - ove applicabile - di elevare detto limite per il personale che vi opera, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla disciplina normativa primaria e secondaria *pro tempore* vigente<sup>11</sup>;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso, in conformità con la normativa anche regolamentare, tempo per tempo vigente;
- riceve informazioni sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto ai trend di settore;
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione delle Politiche retributive con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione di dette politiche con particolare riguardo alle componenti variabili e di valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

### 1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, con il supporto del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, le Politiche retributive del Gruppo ed è responsabile della corretta attuazione delle stesse.

Assicura che le Politiche retributive, inclusi gli eventuali piani basati su strumenti finanziari, siano adeguatamente documentate e:

- trasmesse all'Assemblea per approvazione;
- accessibili all'interno della struttura aziendale, anche con riferimento alle conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

<sup>10</sup> Si intendono qui ricomprese le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito in conformità al Provvedimento di Banca d'Italia n.81/2019 (di cui al successivo paragrafo 7), adottate dal Consiglio di Amministrazione responsabile anche della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse, previo parere del Comitato Remunerazioni, e del contributo della Direzione Risorse Umane e delle funzioni aziendali di controllo. L'approvazione delle politiche da parte dell'Assemblea è almeno annuale.

<sup>11</sup> Cfr. art. 10 dello Statuto.

Delibera, sentito il Collegio Sindacale, in merito alla ripartizione o determinazione dei compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, a seconda che l'Assemblea abbia compreso o meno detti compensi nell'importo complessivo per la remunerazione degli Amministratori<sup>12</sup>.

Si precisa che, gli Amministratori esecutivi non hanno poteri di proposta né partecipano alle delibere relative alle decisioni sulla propria remunerazione, verso cui potrebbe sussistere un conflitto di interessi.

Avvalendosi del Comitato Remunerazioni, nonché delle funzioni aziendali competenti:

- approva il processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti", incluse le eventuali esclusioni;
- definisce, approvando le Politiche retributive di Gruppo<sup>13</sup>, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale di Gruppo identificato come più rilevante, anche tenuto conto dei poteri di proposta attribuiti all'Amministratore Delegato, nonché dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, in particolare dei seguenti soggetti:
  - amministratori con incarichi esecutivi;
  - Direttore Generale;
  - responsabili della prima linea organizzativa;
  - coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
  - responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit);
- approva gli obiettivi individuali annuali di performance, e il relativo livello di raggiungimento, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Banca Mediolanum S.p.A.;
- assicura che le funzioni aziendali competenti risultino coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione, con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*;
- con particolare riferimento alle funzioni aziendali con compiti di controllo, per le sue valutazioni non legate a parametri economici, si avvale altresì del parere del Collegio Sindacale in merito alla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;
- qualora l'Assemblea non abbia già provveduto, stabilisce il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche e dell'Amministratore Delegato;
- provvede all'attuazione e all'aggiornamento dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione dell'ammontare di strumenti finanziari spettante a ciascuno di essi, l'identificazione degli indicatori di performance di Gruppo, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari, inclusi i relativi regolamenti attuativi;
- assicura l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvalendosi dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della remunerazione variabile legata a parametri economici nonché al funzionamento dei meccanismi di correzione per il rischio e differimento adottati, con particolare riferimento, al "personale più rilevante";
- verifica la coerenza delle Politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo

<sup>12</sup> Cfr. art. 24 dello Statuto.

<sup>13</sup> Si intendono qui ricomprese le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito in conformità al Provvedimento di Banca d'Italia n.81/2019 (di cui al successivo paragrafo 6), adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica responsabile anche della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse. Ai fini dell'adozione delle politiche di remunerazione, l'organo si avvale del contributo del Comitato Remunerazioni, della Direzione Risorse Umane e delle funzioni aziendali di controllo. La revisione delle presenti politiche è almeno annuale ed è previsto un coinvolgimento della funzione di conformità o dell'internal audit al fine di presidiare su eventuali lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione.

periodo della Società e del Gruppo nel suo complesso, assicurando che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;

- valuta e approva le eventuali proposte di modifica del processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli aziendali conseguentemente considerati "più rilevanti" e delle politiche di remunerazione e d'incentivazione predisposte da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea nonché dei conseguenti regolamenti attuativi;
- approva l'informativa "relazione sui compensi corrisposti" predisposta per l'Assemblea, relativa all'attuazione delle Politiche retributive a favore di tutti i ruoli aziendali;
- nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

### 1.3 Comitato Remunerazioni

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 dispone di poteri propositivi, consultivi e istruttori, che si esplicano nella formulazione di proposte, raccomandazioni e pareri con l'obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le proprie decisioni con maggiore cognizione di causa.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e dal quadro normativo di riferimento, il Comitato Remunerazioni si compone di tre Consiglieri, tutti non esecutivi e la maggioranza dei quali (tra cui il soggetto eletto alla carica di Presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza. Inoltre, almeno un membro possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. In data 18/04/2024 sono stati nominati i membri dell'attuale Comitato Remunerazioni.

Inoltre, per l'adempimento dei propri compiti, il Comitato dispone di un proprio budget preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi di consulenti interni ed esterni. In ogni caso, il Comitato Remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti, nonché dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui sistemi di remunerazione e incentivazione dei soggetti nell'ambito di competenza del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla indicazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate, in merito ai compensi, e più in generale per il sistema di remunerazione e incentivazione, dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione delle Società bancarie estere del Gruppo, anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici;
- con riferimento ai punti precedenti, fornisce indicazioni di natura consultiva su:
  - il processo adottato per l'elaborazione e il controllo delle politiche di remunerazione;
  - l'attività di identificazione del personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza complessiva, l'adeguatezza e la

concreta applicazione delle politiche retributive di Gruppo approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo del Gruppo; al riguardo:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi del Presidente, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e, più generale del "personale più rilevante"; a tal fine, riceve apposita informativa dalle funzioni di controllo;
- in relazione al punto precedente, vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- esprime pareri in coordinamento, laddove previsto, 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 di Banca Mediolanum S.p.A. a valle del periodo di performance interessato;
- relaziona in merito all'attività svolta, predispone comunicazioni e formula proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, delle seguenti funzioni aziendali competenti: Direzione Risorse Umane, Direzione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale, Divisione Pianificazione, Controllo e Investor Relations, Funzione Compliance, Funzione Risk Management e Funzione Internal Audit;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci.

La controllata Mediolanum Gestione Fondi, avvalendosi della facoltà prevista dal Provvedimento di 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, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- verifica l'allineamento del sistema di remunerazione ed incentivazione alla strategia, ai rischi e agli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti;
- assicura il coinvolgimento dei relativi organi di governo/funzioni aziendali, in coerenza con quanto stabilito dalla normativa di settore tempo per tempo vigente.

## 1.4 Comitato Rischi

Il Comitato Rischi, in collaborazione con il Comitato Remunerazioni, 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, e per quanto di competenza, esprime pareri in coordinamento con il Comitato Remunerazioni in merito agli obiettivi individuali annuali di performance, e al relativo livello di raggiungimento, dell'Amministratore Delegato. 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 di Banca Mediolanum S.p.A.

## 1.5 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti<sup>14</sup>:

- dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e d'incentivazione sulla base delle politiche retributive approvate dal Consiglio di Amministrazione (e dall'Assemblea) e comunica le politiche stesse agli Organi Amministrativi delle Società del Gruppo;
- ha poteri di proposta in merito alle Politiche retributive di Gruppo;
- riceve, ove necessario, eventuale informativa riguardante l'implementazione delle Politiche Retributive e dei sistemi di incentivazione da parte delle unità organizzative preposte.

L'Amministratore Delegato propone inoltre:

- i soggetti aziendali da fare rientrare all'interno del "personale più rilevante";
- i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante" ad esclusione del personale appartenente a funzioni aziendali con compiti di controllo nonché, più in generale, di soggetti aziendali con compiti in potenziale conflitto di interesse con i poteri dell'Amministratore Delegato.

Si precisa che, l'Amministratore Delegato non propone, né partecipa alle delibere relative alle decisioni sulla propria remunerazione, verso cui potrebbe sussistere un conflitto di interessi.

## 1.6 Funzione Internal Audit

La Funzione Internal Audit verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. In particolare, essa verifica, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa tempo per tempo vigente, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- attuazione del processo di identificazione e aggiornamento dell'elenco del "personale più rilevante";
- rispetto dell'iter autorizzativo previsto per l'approvazione delle politiche retributive;
- rispetto delle regole e procedure previste dalle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea con particolare attenzione al "personale più rilevante".

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti per l'esecuzione delle eventuali azioni di miglioramento, che ne valutano la rilevanza ai fini di un'adeguata informativa da trasmettere alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

## 1.7 Funzione Compliance

La Funzione Compliance valuta l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa tempo per tempo vigente delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Partecipa alla definizione dei sistemi d'incentivazione, sui temi di propria competenza, a supporto delle altre funzioni coinvolte.

In particolare, essa svolge le seguenti attività di controllo *ex ante*:

- verifica la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo interno ed esterno;
- verifica che i contenuti dell'informativa all'Assemblea e al pubblico rispettino i requisiti normativi di Vigilanza;
- verifica la corretta definizione normativa dei criteri di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti.

<sup>14</sup> Cfr. art. 24 dello Statuto.

Verifica *ex post*, l'applicazione delle politiche retributive in conformità alla disciplina, anche effettuando verifiche a campione in merito alla corretta attuazione dei relativi principi.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Comitato remunerazioni, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive.

## 1.8 Funzione Risk Management

La Funzione Risk Management contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo a formulare e/o comunicare pareri in merito all'adozione di adeguati indicatori di misurazione della performance in grado di riflettere la profittabilità nel tempo della Società e di tener conto dei rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Inoltre, partecipa, ove necessario, all'attività di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti e, se del caso, redige ed invia all'Autorità competente la richiesta di esclusione.

Al riguardo, il Responsabile della Funzione Risk Management partecipa, su invito, alle riunioni del Comitato Remunerazioni per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni<sup>15</sup>.

## 1.9 Direzione Risorse Umane

Con riferimento in particolare agli Amministratori e al Personale dipendente, la Direzione Risorse Umane partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione in supporto degli organi e delle funzioni aziendali competenti.

La Direzione Risorse Umane collabora con gli Organi e le funzioni aziendali competenti nella definizione delle Politiche retributive, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli accordi integrativi interni in essere, negoziati con le Organizzazioni Sindacali.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti:

- sottopone ai competenti Organi la struttura della remunerazione variabile, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante";
- effettua analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica, per gli ambiti di competenza e coerentemente alla governance stabilita, l'applicazione delle Politiche retributive in linea con i principi e le regole definiti tempo per tempo, anche - quando previsto - in coordinamento con le funzioni competenti (ivi incluse la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management) ai fini dell'adempimento dei controlli previsti dalla normativa interna ed esterna;
- fornisce il proprio supporto alla Funzione Compliance, assicurando la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- sottopone ai competenti Organi modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;
- definisce le regole sottostanti all'organizzazione e al funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" con riferimento al Personale dipendente e agli Amministratori; al riguardo valuta la rilevanza del Personale Material Risk Taker (MRTs), anche in accordo con il Settore Amministrazione Rete di Vendita e sottopone al Comitato Remunerazioni l'elenco dei ruoli identificati come "personale più rilevante";
- elabora annualmente orientamenti per la definizione di obiettivi di performance individuale del Personale

<sup>15</sup> Le valutazioni della Funzione Risk Management sono portate all'attenzione del Comitato Rischi.

Dirigente, anche e con particolare riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo;

- supporta il processo di definizione e consuntivazione degli obiettivi individuali, anche di breve termine, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Banca Mediolanum S.p.A., sottoponendo le proposte per discussione/approvazione al Comitato Remunerazioni, al Comitato Rischi e al Consiglio di Amministrazione. In tale ambito, agisce - laddove previsto - in coordinamento con l'Amministratore Delegato, anche in ragione dei compiti a quest'ultimo attribuiti in termini di gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

## 1.10 Direzione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale

La Direzione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale cura la definizione delle politiche di sviluppo e gestione della carriera della Rete di Vendita della Banca e del relativo modello di remunerazione rispetto al mercato di riferimento, nel rispetto della disciplina regolamentare e normativa. In tale ambito cura lo sviluppo di un sistema di misurazione della performance del Family Banker sulla base di parametri quantitativi e qualitativi.

A tal fine, la Direzione Carriera, Pianificazione e Organizzazione Rete Commerciale:

- sottopone ai competenti Organi, in accordo con il Settore Amministrazione Rete di Vendita, la struttura della componente non ricorrente, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante"; al riguardo:
  - individua gli indicatori di *performance* per i sistemi di incentivazione secondo la governance stabilita, rispetto ai quali parametrare ed eventualmente rettificare a consuntivo, la componente non ricorrente;
  - individua le soluzioni di bilanciamento tra i compensi basati su strumenti finanziari (o strumenti equivalenti) e i compensi riconosciuti in denaro;
  - anche tenuto conto dei punti precedenti, individua i sistemi di pagamento differito applicabili;
- definisce, in coordinamento con il Chief Financial Officer, il modello di remunerazione e di carriera della Rete di Vendita della Banca;
- sottopone ai competenti Organi le modifiche delle politiche a seguito di eventuali variazioni organizzative del Personale della Rete di Vendita della Banca e/o del contesto normativo di riferimento;
- cura, per gli ambiti di competenza e coerentemente alla governance stabilita, l'applicazione delle Politiche retributive in linea con i principi e le regole definiti tempo per tempo, anche - quando previsto - in coordinamento con le funzioni competenti (ivi incluse la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management) ai fini dell'adempimento dei controlli previsti dalla normativa interna ed esterna;
- propone le regole sottostanti all'organizzazione e al funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" per le strutture della rete di vendita; al riguardo valuta la rilevanza del Personale Material Risk Takers (MRTs) anche in accordo con la Direzione Risorse Umane e sottopone alla valutazione del Comitato Remunerazioni:
  - la metodologia di valutazione utilizzata (categorie e ruoli ricompresi nell'analisi, ambiti di rilevanza, criteri di rilevazione, scale di valutazione e logiche di valutazione complessiva);
  - l'elenco per l'identificazione del "personale più rilevante" sulla base dei risultati della valutazione di rilevanza su di essi condotta;
- cura il processo di valutazione della Rete di Vendita, con particolare riferimento alle figure manageriali coordinandosi con le altre funzioni aziendali e in particolare con la Funzione Compliance e il Settore Amministrazione Rete di Vendita;
- definisce il modello di rewarding e le gerarchie alla base del sistema di incentivazione della Rete di Vendita;
- collabora alla costituzione di gruppi di lavoro nell'ambito di progetti interfunzionali aventi impatto sul sistema di remunerazione della Rete di Vendita.

## 1.11 Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo

### 1.11.1 Divisione Pianificazione, Controllo e Investor Relations

La Divisione Pianificazione, Controllo e Investor Relations contribuisce alla definizione delle Politiche retributive provvedendo, su richiesta degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, a fornire dati e informazioni utili per la determinazione degli obiettivi da assegnare alle figure aziendali per le quali è prevista una parte di remunerazione variabile legata ai risultati attesi, nonché per la verifica dei risultati dagli stessi conseguiti.

### 1.11.2 Settore Amministrazione Rete di Vendita

Il Settore Amministrazione Rete di Vendita, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti (e in particolare con la Funzione Compliance per quanto riguarda gli aspetti normativi):

- cura l'implementazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e all'applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche di remunerazione e incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.

## 1.12 Società di revisione legale dei conti

In conformità al quadro di riferimento per le società quotate, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della relazione sui compensi corrisposti. Il compito attribuito a tale soggetto è di mera verifica della pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme analogamente a quanto previsto per la revisione sull'avvenuta predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario ai sensi del d.lgs. 254/2016.

## 2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

La Società, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce il processo di valutazione volto a identificare il "Personale più rilevante" (anche Material Risk Takers), ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

Per identificare il personale più rilevante il Gruppo Bancario Mediolanum applica il Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923.

Il processo stabilisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

La società capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. applica il Regolamento citato considerando tutte le società del gruppo, siano esse destinatarie o meno della disciplina su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, nonché il coordinamento tra le disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza.

In attuazione della Direttiva (UE) 878/2019 (CRDV), il processo di identificazione viene svolto da tutte le banche appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum su base individuale almeno annualmente.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

### 2.1 Ricognizione e analisi del personale

Per Personale si intendono i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo Bancario.

La Capogruppo si avvale delle strutture aziendali competenti, Settore Gestione Career Compensation & Uffici Rete, Settore Amministrazione Rete di Vendita, e Direzione Risorse Umane per la raccolta delle informazioni necessarie, coinvolgendo in particolare le funzioni di controllo di II livello (i.e. la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management) in tutte le fasi rilevanti del processo<sup>16</sup>.

Le società del Gruppo contribuiscono attivamente, fornendo i dati e le informazioni utili al processo di identificazione, sulla base di quanto richiesto dalla Capogruppo. La funzione di Risk Management partecipa al processo fornendo indicazioni riguardo alla identificazione e valorizzazione degli indicatori di rischio previsto dal Regolamento Delegato (UE) 923/2021 (ad esempio per la identificazione delle c.d. Material Business Unit da intendersi come unità aziendale o società controllata) al fine di considerare l'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

In collaborazione con le Funzioni preposte - laddove necessario - vengono raccolte e analizzate le informazioni organizzative e dimensionali quali: assetto organizzativo, poteri delegati formalizzati, etc.

AMBITO DI RILEVANZA	FONTI INFORMATIVE (esemplificativo)
Poteri delegati	Schede Societarie Progetto di Governo Societario
Responsabilità ed incarichi	Ordinamento dei Servizi Regolamenti dei Comitati endoconsiliari, manageriali e gestionali Relazione sulla Struttura Organizzativa delle singole Società
Material Business Unit	Requisiti patrimoniali di vigilanza consolidati
Caratteristiche della remunerazione	Politiche, regolamentazione e dati in materia di remunerazione e incentivazione

Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo viene adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalla valutazione dei criteri previsti dal Regolamento Delegato (UE) 923/2021 e dalle Disposizioni di Vigilanza, con riferimento sia ai criteri qualitativi sia ai criteri quantitativi<sup>17</sup>.

Oltre ai criteri previsti dalla normativa, viene utilizzato un criterio qualitativo aggiuntivo ai fini dell'identificazione del personale rilevante nell'ambito della Rete di Vendita, corrispondente al "rischio di business", rappresentato dal rischio di perdita per la Rete di clienti e masse consistenti gestite dal Consulente Finanziario.

Ai fini dell'analisi riferita ai criteri quantitativi, in conformità di quanto disposto dall'art 7, punto 4 del Regolamento Delegato sopra richiamato, il Gruppo Bancario prende in considerazione la remunerazione complessiva maturata nell'esercizio precedente a quello di riferimento.

In particolare, si segnala che per il personale dipendente – in ottica maggiormente prudentiale – viene considerato il target massimo erogabile di remunerazione variabile<sup>18</sup>.

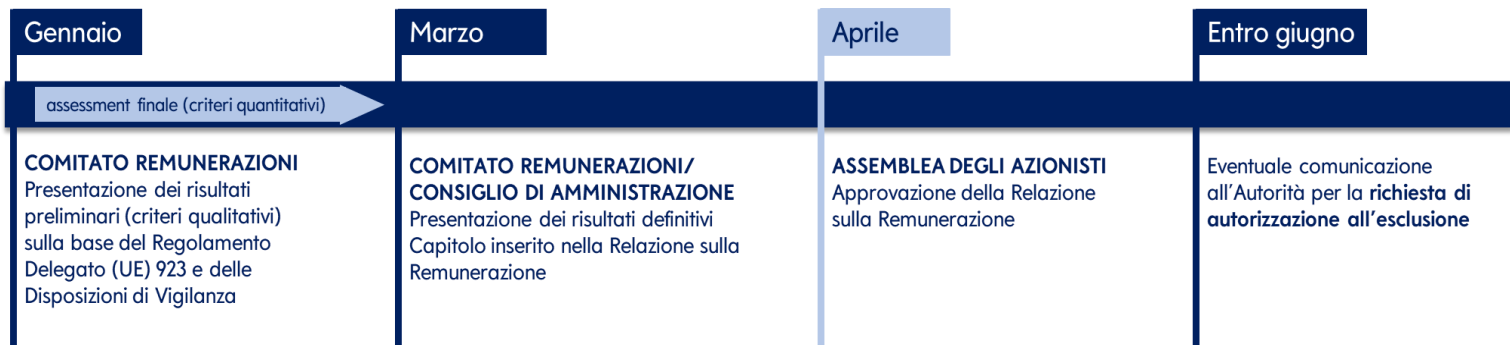
Il processo di ricognizione del personale più rilevante di Gruppo si articola nell'ambito di una governance solida che coinvolge il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione, oltreché le competenti funzioni aziendali, come sopra richiamate.

<sup>16</sup> Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo è attivato nell'ambito del processo di ricognizione del "personale più rilevante" sia a livello consolidato che a livello di singola entità del Gruppo Bancario, laddove tale ricognizione sia prevista dalla normativa tempo per tempo applicabile.

<sup>17</sup> Con riferimento alla determinazione dei ricavi totali per l'identificazione del Personale più rilevante secondo il criterio quantitativo, qualora essi comprendano premi in azioni derivanti dal raggiungimento di obiettivi declinati in appositi documenti interni, e tali azioni non siano ancora rese disponibili nel dossier titoli, esse saranno valorizzate al prezzo di chiusura dell'ultimo giorno di borsa dell'anno di competenza del premio.

<sup>18</sup> Per il personale del settore del Risparmio Gestito (i.e. società di Asset Management del Gruppo), in considerazione delle peculiari dinamiche retributive si prende in considerazione – come da normativa – la remunerazione variabile maturata nell'anno precedente rispetto all'analisi.

L'analisi è complessivamente condotta almeno annualmente e la ricognizione avviene secondo la tempistica e i passaggi qui descritti.



## 2.2 Esiti e Relativa Formalizzazione

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono sottoposti dalle strutture aziendali competenti al Comitato Remunerazioni, che si esprime sui ruoli identificati con riferimento a ciascuno dei criteri considerati in base al Regolamento Delegato.

In particolare, al Comitato Remunerazioni è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità, e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Gli esiti evidenziano inoltre:

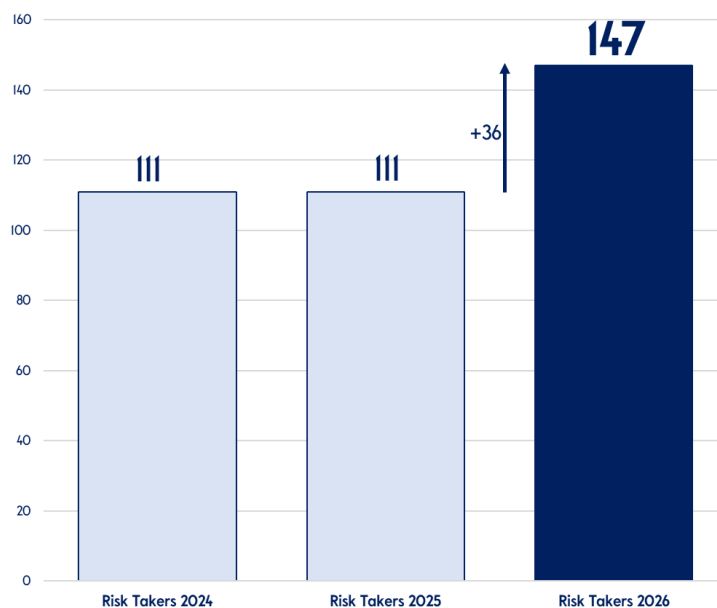
- il numero del personale identificato come più rilevante,
- il numero di soggetti identificati per la prima volta,
- il confronto con gli esiti del processo riferito all'anno precedente.

Gli esiti del processo e le relative considerazioni formulate dal Comitato Remunerazioni sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e i relativi esiti, costituiscono parte integrante della Politica di Remunerazione e come tali sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Con riferimento al processo di identificazione per l'anno in corso, vengono ad oggi annoverati nel Personale più rilevante di Gruppo **191** soggetti, dei quali **61** tra gli Amministratori e i Dipendenti e **130** tra i Family Banker appartenenti alla Rete di Vendita. Per **44** soggetti della Rete di Vendita - compresi nei **130** in parola - si procederà alla richiesta di autorizzazione all'esclusione dal novero Material Risk Takers, secondo quanto previsto dalla normativa, ed ulteriormente illustrato di seguito.

Nell'eventualità della concessione dell'autorizzazione, il novero complessivo dei soggetti qualificati come Personale più rilevante per il 2026 si attesterebbe a **147**.



## 2.3 Esclusioni

Nel processo di individuazione del personale più rilevante, viene posta particolare attenzione ai ruoli e ai soggetti identificati in base ai criteri quantitativi e in particolare a quanto previsto dall'articolo 6 paragrafo 2 e 3 del Regolamento Delegato (UE) 923/2021.

Qualora in considerazione della remunerazione totale conseguita, definita secondo quanto sopra descritto, siano identificati quale personale più rilevante soggetti la cui attività non presenta impatti significativi in termini di criteri qualitativi, questi sono sottoposti ad ulteriore accurata analisi per valutarne l'effettivo potere di assumere rischi significativi per il Gruppo e quindi l'eventuale esclusione.

Tale analisi è condotta dalle strutture aziendali competenti (Risorse Umane, Gestione Career, Compensation & Uffici Rete e Divisione Amministrazione Rete di Vendita) sulla base delle valutazioni e considerazioni fornite dalle Funzioni Compliance e Risk Management della Capogruppo, anche in riferimento al grado di superamento delle differenti soglie di retribuzione definite dalla normativa.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene sottoposta dalle funzioni competenti al parere del Comitato Remunerazioni ed in seguito portata dallo stesso all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Come sopra descritto, a valle dell'analisi effettuata per l'anno 2026, e delle considerazioni in merito all'effettivo impatto sui rischi aziendali di talune figure della Rete, si è optato per richiedere all'Autorità l'autorizzazione all'esclusione dal novero del Personale Rilevante di **44** soggetti della Rete di Vendita con remunerazione complessiva tra i 750.000 e 1.000.000 di €.

Nell'ambito della ricognizione interna, viene inoltre documentata e opportunamente motivata la non inclusione nel novero del personale rilevante di soggetti con remunerazione totale pari o superiore congiuntamente a 500.000 € ed alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza (e comunque con remunerazione inferiore a 750.000 €), che non abbiano impatti significativi sul profilo di rischio.

A tal proposito, si evidenzia che sono stati individuati 216 soggetti tra Personale dipendente e Family Bankers, per i quali, effettuate le opportune analisi riguardo al ruolo ricoperto ed alla sostanziale evidenza dell'assenza di un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, viene stabilita la non inclusione nel personale rilevante.

### 3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE RETRIBUTIVE

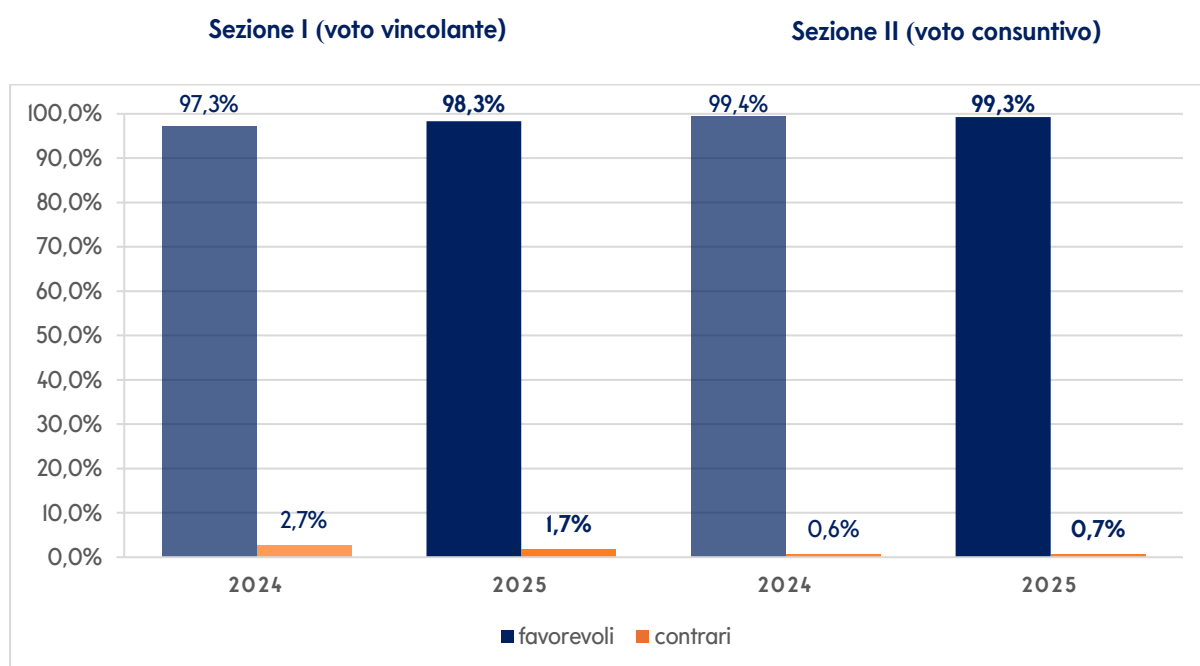
Le politiche retributive di Gruppo perseguono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali, attraverso la soddisfazione 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 gli interessi degli Azionisti di Banca Mediolanum S.p.A. e del Gruppo con quelli del Management, sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Stakeholder, sia in un'ottica di medio/lungo periodo, sempre attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e nel pieno rispetto dei principi di sostenibilità, oltre che nel perseguimento delle strategie di lungo termine.

È inoltre valorizzato e rafforzato dalla Banca il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione, assumendo rilevanza l'analisi dei risultati assembleari ai fini delle modifiche e delle novità introdotte alla presente politica, mostrando come si sia tenuto conto dei razionali sottostanti alle diverse votazioni ottenute nel corso della stagione assembleare 2025.

A questo proposito, si riportano gli esiti del voto assembleare riscontrati per le Politiche 2025<sup>19</sup>.



<sup>19</sup> Con riferimento alle minoranze, nel 2025 il consenso registrato sulla prima sezione è stato pari all'89,9%, mentre sulla seconda sezione ha raggiunto il 95,83%.

### 3.1 Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione

*“Poniamo, nelle nostre scelte e strategie, l’attenzione verso le persone e il pianeta, consapevoli che tutto è interconnesso”.*

I temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, così come in generale della gestione dei rischi, sono parte integrante dei processi di remunerazione. In tale contesto viene costantemente promosso un approccio sistemico, inclusivo e trasparente che sia in grado di garantire anche il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun individuo.

In particolare, i criteri di remunerazione e d’incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle performance, e in linea con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo, rappresentano lo strumento in grado di maggiormente stimolare l’impegno di tutti i soggetti, e conseguentemente rispondere al meglio agli interessi del Gruppo, coniugando crescita economica e successo sostenibile.

La politica retributiva, anche con riferimento ai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, è quindi espressione della strategia aziendale e con essa delle priorità strategiche ESG, come definite all’interno della dichiarazione di sostenibilità approvata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi della Corporate Sustainability Reporting Directive.

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, 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, nonché meccanismi di malus e clawback.

#### 3.1.1 La sostenibilità ESG nei sistemi di incentivazione

Nel contesto sopra descritto e nell’ambito della Governance stabilita, specifici KPI legati a fattori ESG vengono inseriti nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine.

Una particolare attenzione viene posta agli indicatori con impatti Climate/Environmental e Social, come di seguito descritto.

#### ESG e sistemi di incentivazione di breve termine

Nell’ambito dei processi interni di goal setting per i beneficiari di sistemi di incentivazione di breve termine basati su schede MBO individuali - ad ogni livello organizzativo - vengono diffuse internamente specifiche linee guida manageriali, che prescrivono l’identificazione di obiettivi individuali legati a fattori ESG connessi alle responsabilità e alle leve decisionali del singolo.

Per quanto riguarda l’incentivazione di breve termine 2026 dell’Amministratore Delegato – in piena continuità con gli esercizi precedenti e come più diffusamente descritto nel prosieguo del documento – è stato inserito uno specifico indicatore relativo al rischio climatico e ambientale collegato al rischio fisico e di transizione per i crediti immobiliari monitorato a livello di Risk Appetite Framework. Inoltre, nella scheda obiettivi 2026 dell’Amministratore Delegato, è previsto uno specifico indicatore relativo alla diffusione della Risk Culture all’interno dell’organizzazione, parametrato sulla fruizione della formazione di compliance e sullo stato dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo e relative attività di remediation. Complessivamente, i due indicatori sopra menzionati hanno un peso del 25% sul totale della scorecard dell’Amministratore Delegato, come qui rappresentato sinteticamente, e maggiormente declinato di seguito nel documento.



### ESG e sistemi di incentivazione di lungo termine

In continuità con il precedente Piano 2023-2025, la sostenibilità ESG è parte integrante e fondamentale anche del sistema di incentivazione a lungo termine 2026-2028, proposto in approvazione all'Assemblea degli Azionisti. Tra i parametri di performance del Piano, dedicato alle figure Apicali ed ai Top Key People, sono stati infatti inseriti indicatori - con peso complessivo del 25% sul totale della scheda obiettivi del Piano - che tengono in considerazione le iniziative strategiche di sostenibilità in ottica pluriennale, anche con riferimento ai rischi climatici, come qui rappresentato sinteticamente e maggiormente declinato di seguito nel documento:



Gli ulteriori dettagli relativi al Piano di incentivazione a breve termine per il 2026 e del Piano di incentivazione a lungo termine 2026-2028 sono descritti di seguito nel documento.

### La Rete di Vendita e la sostenibilità della performance

La sostenibilità della performance, in termini di correttezza dei comportamenti e di perseguimento del miglior interesse per il cliente, è un elemento cardine dei sistemi di incentivazione della Rete di Vendita. In particolare – ai fini della determinazione della remunerazione non ricorrente – sono previsti indicatori qualitativi quale, ad esempio, il QPI – Quality Performance Index, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.

#### **3.1.2 Neutralità delle politiche retributive ed analisi del divario retributivo di genere**

La neutralità rispetto al genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e la meritocrazia sono tra i principi guida nel modo di fare business e nella *people culture* del Gruppo.

Pertanto, anche mediante le politiche retributive, si persegue l'obiettivo di contrastare le differenze di genere, minimizzando i divari esistenti da ogni punto di vista, oltre a quello retributivo.

I principi che il Gruppo adotta al fine di assicurare la neutralità delle politiche retributive sono:

- il riconoscimento e la piena valorizzazione del talento e del merito individuale, sia nell'attribuzione delle mansioni, che nei momenti di sviluppo formativo e nel percorso di crescita,
- la tutela della dignità e dell'integrità, così come dell'equilibrio fisico ed emotivo di ogni singola persona.

In tale contesto, nell'ambito del ciclo di governance annuale della Capogruppo, è prevista una valutazione specifica del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione in merito al divario retributivo di genere di Gruppo, con particolare riferimento al Personale dipendente.

Annualmente la Direzione Risorse Umane, con il supporto di un provider esterno, analizza il divario retributivo di Genere per il Gruppo Bancario.

L'analisi viene condotta tenendo conto – a livello individuale – della remunerazione complessiva, del ruolo, delle responsabilità agite nell'ambito dell'organizzazione, dell'inquadramento, così come di altri elementi oggettivi e soggettivi che possono costituire base di analisi.

Nell'ambito del continuo presidio della tematica, nel corso del primo trimestre di ogni anno, la Direzione Risorse Umane sottopone l'analisi del divario retributivo di genere a livello di Gruppo – suddivisa per Country – al Comitato Remunerazioni ed al Consiglio di Amministrazione.

L'analisi ha ad oggetto i dati retributivi dell'intera popolazione riferiti all'anno precedente; la ricognizione viene effettuata – laddove previsto – con il supporto delle funzioni Risorse Umane locali.

L'attività a livello di Gruppo bancario per il 2026 viene effettuata, con il supporto della società di consulenza Willis Towers Watson, avendo a riferimento i migliori standard e le *best practice* di mercato, e sottoposta agli Organi Sociali sopra richiamati nelle rispettive sedute del 2 marzo e 12 marzo 2026.

Anche in ossequio a quanto stabilito dalla normativa (ivi incluse le linee guida EBA), l'attività di analisi<sup>20</sup> si è svolta per Paese ed è così articolata:

- *Average Pay Gap*, che rappresenta il divario tra remunerazione media delle donne e la remunerazione media degli uomini rispetto alla remunerazione media degli uomini;
- *Equal Pay Gap Adjusted* che, attraverso un modello di regressione statistica, mira a depurare l'*Average Pay Gap* da fattori non discriminatori (oggettivi).

Per quanto attiene alle risultanze dell'analisi, con particolare riferimento al **perimetro italiano**, si rileva un trend in linea con quanto rappresentato negli esercizi precedenti e portato all'attenzione del Comitato e del Consiglio di Amministrazione.

Si evidenzia in particolare:

- una diminuzione anno su anno del divario retributivo per quanto attiene all'*Average Pay Gap* sia per base salary che per total compensation;
- un *Equal Pay Gap Adjusted* che si conferma ben al di sotto della soglia del 3%.

Si sottolinea, in particolare, come il dato di *Average Pay Gap* rilevato per il perimetro italiano sia del tutto coerente con quanto rappresentato in merito al divario retributivo di genere nell'ambito della Dichiarazione sulla Sostenibilità di cui al Bilancio di Esercizio 2025.

Con riferimento alle componenti estere del Gruppo, si rileva un trend sostanzialmente in linea con quanto rappresentato nel 2025, con scostamenti anno su anno sempre nell'ambito di range ottimali. Il perimetro Asset Management – contraddistinto da specificità di settore, soprattutto concernenti le dinamiche retributive – mostra un dato medio in miglioramento rispetto al 2025, con un *Equal Pay Gap Adjusted* che riflette – soprattutto con riferimento alla remunerazione target totale – la significativa presenza del genere maschile nell'area investment/portfolio management. Tale aspetto continua ad essere oggetto di costante monitoraggio nonché target di specifiche iniziative progettuali interne, in continuità con il 2025, volte anche a favorire la diversità di genere (ad esempio, "Investment Academy").

In generale, proseguono le iniziative già a piano, finalizzate al costante monitoraggio del divario retributivo di genere ed alla continua formazione e promozione di iniziative volte a valorizzare gli elementi di Diversity.

A tale proposito, si evidenzia che nel maggio 2024 è stata ottenuta la certificazione sulla parità di genere, confermata anche per l'esercizio 2025.

Nell'ottica di presidiare la tematica nel continuo, ed in linea con i requisiti normativi, l'analisi del divario retributivo di genere viene effettuata annualmente e le principali evidenze emerse sono riportate nelle Politiche retributive di Gruppo.

<sup>20</sup> Analisi effettuata su dati al 31/12/2025 (remunerazione fissa al 31/12/2025 e remunerazione variabile target 2025 ovvero erogata nel 2025 in relazione alla performance 2024).

## 4 STRUTTURA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL PERSONALE DIPENDENTE

La struttura retributiva adottata con riferimento agli Amministratori, i Sindaci e al Personale dipendente prevede una **remunerazione fissa**, definita in misura adeguata al ruolo ricoperto ed all'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione.

Al personale dipendente e all'Amministratore Delegato è attribuita un'eventuale **remunerazione variabile**, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'Azienda e dell'individuo, nel breve e medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito. Sono inoltre qualificate quale remunerazione variabile anche altre eventuali componenti non fisse del pacchetto retributivo, tra cui a titolo esemplificativo: patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso e le *severance*, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

### 4.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza della responsabilità, rispecchiando esperienze e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, anche tenendo conto delle evidenze di mercato.

La remunerazione fissa è inoltre strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

### 4.2 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile mira a riconoscere – mediante specifici piani di incentivazione – i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'azienda e dell'individuo, nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio e della matrice di sostenibilità definiti.

Gli obiettivi generali che si vogliono perseguire in relazione all'implementazione dei piani di incentivazione sono:

- allineare gli obiettivi dei destinatari a quelli aziendali di crescita sostenibile del *business*, nel rispetto del RAF definito;
- assicurare la competitività del pacchetto retributivo, in rapporto al mercato, al fine di trattenere e fidelizzare le risorse incentivate;
- definire un *pay mix* che, per livello complessivo della remunerazione e per composizione, sia allineato con le migliori prassi di mercato, permetta di mantenere alta la motivazione dei destinatari e sia ragionevolmente attrattivo;
- garantire la sostenibilità dei piani mediante l'uso di gate, che permettano il pagamento – successivamente riparametrato sulla performance individuale – solo al verificarsi di determinate condizioni, al fine di creare valore sul lungo termine;
- disporre di un elemento della remunerazione che permetta di correlare una componente di costo alla creazione di valore da parte del Gruppo;
- erogare la remunerazione variabile dei destinatari al raggiungimento:
  - di obiettivi aziendali predefiniti;
  - dei livelli attesi di performance individuale;
- essere "compliant", rispetto alla disciplina regolamentare già citata e agli altri codici etici e di condotta, con particolare riferimento al Personale rilevante.

La Società ha inoltre implementato per specifiche figure professionali del Gruppo in Italia, dei piani di incentivazione a breve termine, definiti in coerenza con i principi e gli indirizzi relativi ai sistemi di remunerazione e incentivazione stabiliti e formalizzati nelle politiche retributive di Gruppo, che mirano a riconoscere un premio in base alla performance individuale ed al raggiungimento di determinati risultati. I piani sono annuali e potranno essere riproposti, modificati o anche eventualmente annullati di anno in anno.

Per quanto riguarda l'orizzonte di medio-lungo termine, viene proposto un piano con *vesting* triennale 2026-2028 (vedi infra) rivolto alle figure aziendali che ricoprono ruoli critici di elevata responsabilità e impatto sulla crescita del business e il governo del Gruppo ("top key people"), tra i quali è ricompreso l'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.

Di seguito si riporta una esemplificazione di classificazione in componente fissa o componente variabile delle voci della remunerazione di Amministratori, Sindaci e Personale dipendente:

<b>Remunerazione fissa</b>	Remunerazione Fissa Annuale Lorda da Contratto Individuale; Eventuali emolumenti per cariche sociali; Eventuali istituti retributivi aggiuntivi da Contrattazione Collettiva o da policy aziendali.
<b>Remunerazione variabile (o assimilata a variabile)</b>	Remunerazione collegata a piani di incentivazione individuali di breve e lungo termine; Altre forme di remunerazione variabile come disciplinato nel paragrafo 4.6.5 (es: bonus ingresso, retention bonus, etc); Forme di remunerazione variabile derivanti da contrattazione integrativa aziendale; Compensi legati alla risoluzione anticipata della carica.

### 4.3 Rapporto tra remunerazione fissa e variabile

L'art. 10 dello Statuto di Banca Mediolanum riconosce all'Assemblea Ordinaria la facoltà di elevare il limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale.

A partire dal 2015 la Società ha stabilito di avvalersi della possibilità di estendere il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino al massimo del 2:1, per alcune specifiche categorie di soggetti qualificati come "personale più rilevante". In particolare, in relazione a determinati criteri quali:

- specifiche responsabilità attribuite;
- strategicità del ruolo;
- prassi retributive di mercato relative a specifici ruoli.

L'adozione del rapporto massimo in parola è definita per: i responsabili delle business unit, i direttori generali, i direttori commerciali, gli amministratori esecutivi (i.e. amministratori delegati), i responsabili e le risorse chiave impegnate nell'Asset Management, nell'Investment Banking e nello sviluppo dei nuovi business delle società del Gruppo Mediolanum. Ogni anno, la proposta di soggetti da annoverare ai predetti fini, è sottoposta dalla Direzione Risorse Umane al vaglio del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione. Per il 2026 si considera, allo stato attuale, un totale massimo teorico di 9 persone che ricoprono ruoli ricompresi nelle categorie indicate<sup>21</sup>.

Tale previsione, approvata dall'Assemblea degli azionisti in ultimo il data 10 aprile 2019, non viene nuovamente sottoposta a delibera assembleare, non essendo stati modificati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui essa si riferisce né la misura stessa del limite.

Conformemente a quanto sopra, per il personale più rilevante operante presso le banche del Gruppo, l'assemblea delle stesse ha facoltà di deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente<sup>22</sup>, si avvale inoltre della facoltà di escludere dal suddetto limite il personale appartenente alle società di gestione del risparmio del Gruppo, al

<sup>21</sup> Il limite del 2:1 trova applicazione anche per i soggetti identificati come personale più rilevante della Rete di Vendita, come specificato nella sezione dedicata del documento.

<sup>22</sup> "La società capogruppo può non applicare le presenti disposizioni al personale di una impresa di investimento o di una società di gestione

fine di preservare la capacità di competere in condizioni di parità concorrenziale sul mercato del lavoro per specifiche professionalità, che per prassi consolidate del settore sono remunerate, sia in Italia sia all'estero, tramite livelli superiori della componente variabile.

Nel limite del rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti: i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; ii) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita.

Per la restante parte del personale più rilevante, è adottato un rapporto fra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 1:1, fatta eccezione per le funzioni aziendali con compiti di controllo, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza, per le quali la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% della remunerazione fissa. Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per il restante personale delle funzioni aziendali di controllo e della Direzione Risorse Umane, la componente variabile, se presente, è comunque contenuta<sup>23</sup>.

Infine, per la generalità della popolazione, resta fermo che il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie di personale.

#### 4.4 Utilizzo di Benchmark per gli Amministratori e il Personale dipendente

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e che possano sostenere opportunamente le strategie di business e di gestione delle risorse, a livello di Gruppo, si applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi, così come per garantire equità interna e trasparenza.

La partecipazione a *benchmark* retributivi riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili, consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e totale.

Per tali ragioni le funzioni preposte assicurano la partecipazione a indagini e studi retributivi, condotti dai principali player internazionali e di settore.

Con particolare riferimento agli Amministratori della Società, l'attività di benchmarking è stata condotta dalla società WillisTowersWatson, indipendente e tra le società leader a livello globale nell'offerta dei servizi di Executive Compensation. Il peer group di riferimento per il 2026 è stato oggetto di revisione rispetto a quello adottato per il 2025, in considerazione delle evoluzioni societarie di mercato e/o business<sup>24</sup>. Il peer Group è stato individuato tra gli intermediari che operano negli stessi ambiti di business in cui opera il Gruppo Mediolanum e afferenti a cluster equiparabili, in termini di revenues, assets o dipendenti e normativa di riferimento. Il peer group è stato individuato a partire da un panel composto da:

- intermediari italiani: intermediari quotati inclusi negli indici FTSE Mib o FTSE Mid Cap le cui dimensioni economiche sono comparabili a quelle del Gruppo Mediolanum;
- intermediari Europei: intermediari operanti nel wealth management, in Svizzera e Spagna (i paesi sono stati identificati per rilevanza della piazza finanziaria).

Tali criteri hanno portato a identificare un peer di 14 istituti (8 italiani e 6 esteri)<sup>25</sup>:

---

del risparmio appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la società di gestione del risparmio".

<sup>23</sup> In particolare, per il Responsabile della Direzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, il limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa si attesta al di sotto del 100%. I pacchetti retributivi per i ruoli suddetti sono definiti anche tenendo conto dei benchmark di mercato e delle particolari responsabilità collegate ai ruoli ricoperti.

<sup>24</sup> La costruzione del peer group ha tenuto in considerazione anche le liste di peer di riferimento adottate dai principali proxy advisor.

ITALIA	SPAGNA	SVIZZERA
Azimut Holding; Banca Generali; Banca MPS-Mediobanca; Banco BPM; BPER; Credito Emiliano; FinecoBank; Intesa San Paolo;	Banco de Sabadell; Bankinter; Caixa Bank; Unicaja Banco	EFG International; Julius Baer Group

Come approccio retributivo generale, l'obiettivo di posizionamento, con particolare riferimento alla remunerazione fissa, ha come riferimento la mediana di mercato.

Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, il posizionamento rispetto alla remunerazione fissa rilevato da ultimo nel gennaio 2026, si attesta di poco al di sotto della mediana di mercato. Con riferimento alla remunerazione totale, il posizionamento si attesta al primo quartile di mercato.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo si è avvalsa del supporto di società di consulenza (Deloitte e Willis Towers Watson) e Studi professionali, al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito, e di indagini retributive svolte dalle principali società di consulenza specializzate, talora in collaborazione con le associazioni di categoria.

#### 4.5 Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e Membri del Collegio Sindacale

Le politiche di remunerazione prevedono che i compensi attribuiti dall'Assemblea agli Amministratori all'atto della nomina e ai Sindaci, siano commisurati alle responsabilità, ai compiti, al grado di partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo organo collegiale, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità, nonché alle migliori prassi di mercato. L'utilizzo di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Il compenso spettante all'atto della nomina per gli **Amministratori non esecutivi** attualmente in carica, è stato deliberato - da ultimo - dall'Assemblea del 18 aprile 2024 (con facoltà di determinare anche il compenso per gli eventuali amministratori investiti di particolari cariche).

Per il Presidente, i Vicepresidenti, gli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche il compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall'Assemblea). Ai compensi deliberati si aggiungono i rimborsi per le spese sostenute in relazione all'incarico.

Di seguito i compensi deliberati:

RUOLO	COMPENSO
Presidente	€ 500.000
Vice-presidente	€ 120.000
Consiglieri	€ 85.000

Non sono previsti compensi legati ai risultati economici della Società, né accordi o trattamenti per indennità di fine mandato.

È inoltre prevista una polizza di assicurazione per la responsabilità civile per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, al fine di tenere gli stessi indenni da richieste di risarcimento per atti non dolosi, con uno specifico massimale per sinistro e per anno.

Per la partecipazione alle attività dei comitati costituiti in seno all'organo di gestione, sono previsti ulteriori emolumenti, sulla base di quanto decretato dal Consiglio di Amministrazione.

Analogamente ai compensi determinati per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione dei membri del **Collegio Sindacale** attualmente in carica prevede un compenso che prende a riferimento la mediana di mercato e tiene in considerazione la competenza, la professionalità e l'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo.

I compensi sono stati deliberati - da ultimo - dall'Assemblea del 18 aprile 2024 in conformità con quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile. Anche per il Collegio Sindacale, non sono previsti compensi legati ai

risultati economici della Società, né accordi o trattamenti per indennità di fine mandato. Di seguito, si riportano i compensi deliberati.

RUOLO	COMPENSO
Presidente	€ 120.000
Membro	€ 85.000

## 4.6 Amministratore Delegato e Personale Dipendente

Il Consiglio di Amministrazione (qualora l'Assemblea non eserciti tale facoltà), delibera sul compenso dell'Amministratore Delegato, sia per quanto attiene alla componente fissa che alla componente variabile della remunerazione.

**Il pacchetto complessivo dell'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A.** attualmente in vigore prevede:

- una remunerazione fissa (per la carica di amministratore e per il rapporto di lavoro dipendente);
- una remunerazione variabile di breve termine in denaro e strumenti;
- una remunerazione variabile di lungo termine 2026-2028 in denaro e strumenti.

Per il **Personale dipendente** si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dagli eventuali contratti integrativi aziendali, nonché dal sistema di remunerazione e d'incentivazione, che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo.

### 4.6.1 Remunerazione variabile di breve termine

Il sistema d'incentivazione prevede che annualmente, a seguito della consuntivazione dell'anno precedente e della definizione dei budget aziendali e di funzione, siano definiti per l'anno in corso, gli indicatori e i relativi valori obiettivo a livello aziendale e individuale.

Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo (Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio) non sono previsti obiettivi legati a parametri economico – finanziari. Al fine di garantire l'indipendenza di dette Funzioni ed evitare possibili conflitti di interesse con le aree soggette a controllo, sono infatti previsti ed assegnati unicamente obiettivi attinenti allo scope delle rispettive attività. Resta ferma l'applicazione dei gate d'accesso alla remunerazione variabile, validi per la generalità della popolazione.

### Piano di incentivazione variabile di breve termine "Top Management" rivolto al personale più rilevante

Dal 2015 il Gruppo ha implementato un piano di incentivazione destinato al personale più rilevante, denominato piano "Top Management", al fine di assicurare la *compliance* dei sistemi incentivanti al quadro normativo di riferimento.

In continuità con il 2025, il piano di remunerazione variabile 2026 è rivolto al «**Top Management – personale più rilevante**», Amministratori/Dirigenti, che maturino nel corso dell'esercizio incentivazioni superiori 50.000 € o che rappresentino più di 1/3 della remunerazione totale annua<sup>26</sup>.

I piani definiti permettono di:

- incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo per le risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo;
- legare una componente significativa della remunerazione variabile al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* sia aziendali sia, quando ritenuto necessario, individuali, così da allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

<sup>26</sup> Il piano di remunerazione variabile è inoltre rivolto al personale c.d. «Executive» rientrante nel novero del personale più rilevante, ma con remunerazione variabile al di sotto della soglia di rilevanza pari 50.000 € o 1/3 della remunerazione totale, così come a specifiche figure non rientranti nel novero del personale rilevante. Per i soggetti citati, l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine prevede un meccanismo di pagamento con un differimento di 3 anni ed un pagamento in strumenti del 40% del bonus (Piano Top Management "Altro Personale"), analogamente a quanto previsto per il 2025.

- favorire la fidelizzazione dei destinatari, sviluppando il loro senso di appartenenza alla Società ed al Gruppo.

Il Piano prevede la possibile erogazione della remunerazione variabile annua attraverso il raggiungimento degli **obiettivi a livello di Gruppo con funzione di Gate**, secondo uno schema di calcolo che considera parametri di creazione di valore corretta per il rischio, capitale e liquidità.

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

Tali indicatori, hanno ciascuno la funzione di “gate”, per cui il mancato raggiungimento delle soglie stabilite in coerenza con il RAF comporta l’azzeramento della remunerazione variabile prevista dal Piano.

Per l’anno di performance 2026 vengono utilizzati indicatori in generale continuità con gli esercizi precedenti.

Le soglie di riferimento dei KPI – con particolare riguardo agli indicatori di capitale e liquidità – sono state posizionate alla Risk Tolerance del Risk Appetite Framework. La tabella sottostante mostra le soglie per il **2026.GATE DEL PIANO 2026**

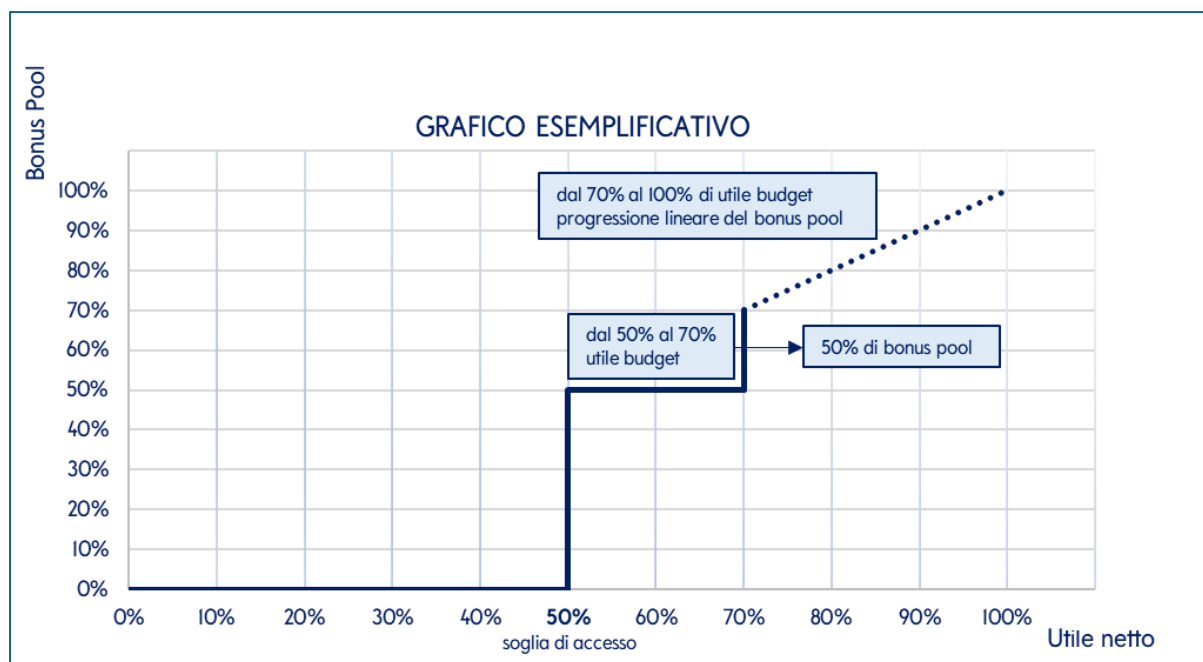
Creazione di valore corretta per il rischio: <b>RARORAC &gt; 0%</b>
Capitale: Total Capital Ratio: <b>TCR ≥ Risk Tolerance (17,5%)**</b>
Liquidità: Liquidity Coverage Ratio: <b>LCR ≥ Risk Tolerance (200%)**</b>

(\*\*) Riferimento al valore dell’indicatore di Risk Tolerance rappresentato nel documento di Risk Appetite Framework dell’anno di riferimento.

Il sistema d’incentivazione è basato inoltre su una logica di **Bonus Pool**, con ammontare **correlato all’Utile Netto** Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore target è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, per il 2026, viene definita una specifica soglia minima di Utile Netto ancorata alla percentuale di Utile budget necessaria per compensare il costo del capitale al fine di determinare un RARORAC positivo a fine anno. Per l’anno di performance 2026 tale soglia si attesta al 50% dell’Utile budget. In considerazione di ciò, ed in continuità con gli scorsi esercizi, viene definito un meccanismo di correlazione del Bonus Pool e dei bonus individuali - esemplificato nel grafico che segue - che prevede:

- un Bonus Pool massimo erogabile pari al 50% di quanto definito in sede di budget, in corrispondenza di un Utile di risultato pari o superiore al 50% dell’Utile budget ed inferiore al 70% dell’Utile budget;
- un Bonus Pool massimo erogabile definito su base lineare in corrispondenza di un Utile di risultato tra il 70% e il 100% dell’Utile budget.



L'erogazione della remunerazione variabile di breve termine è, infine, subordinata al raggiungimento di obiettivi individuali di **carattere finanziario e non finanziario**, anche attraverso un processo di *management appraisal*. Questo rappresenta lo strumento di cui si è dotato il Gruppo per la gestione e il miglioramento delle prestazioni, permettendo la valutazione e lo sviluppo delle competenze manageriali, la condivisione e il controllo degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi di **carattere finanziario**, si prevede che i parametri identificati come obiettivi del piano possiedano specifiche peculiarità, ossia essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.

Gli obiettivi di **carattere non finanziario**:

1. considerano oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate per l'anno di valutazione, attività specificatamente espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa;
2. permettono di valutare il raggiungimento di obiettivi risk based e di sostenibilità, attraverso indicatori di carattere ESG e/o misurati a livello di Risk Appetite Framework.

Sulla base di quanto espresso è stata quindi determinata la seguente **scheda per l'assegnazione degli incentivi di breve termine per l'Amministratore Delegato**, che riflette le priorità di business e di sostenibilità del Gruppo per il 2026, nel contesto della strategia pluriennale definita.

#### OBIETTIVI FINANZIARI/RISK BASED

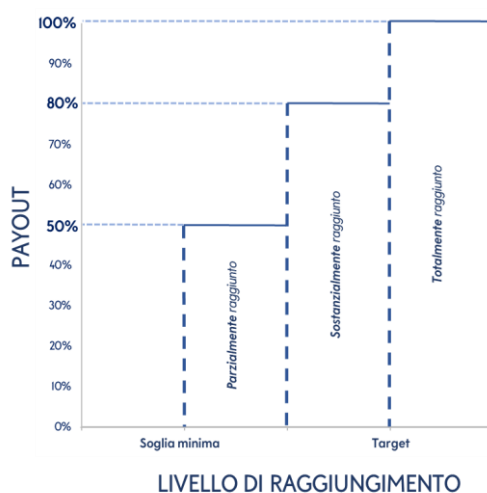
OBIETTIVO	INDICATORE	PESO	PARAMETRO
Crescita delle masse gestite (Gruppo) <i>Condizione di accesso: Raccolta Netta Totale <math>\geq</math> Target</i>	Raccolta Netta Gestita	40%	Vs budget
Sviluppo della distribuzione dei prodotti di protezione (Italia)	Raccolta premi	20%	Vs budget
Rischio Operativo (Gruppo)	Perdite Operative Totali/ Margine Operativo Lordo (MOL)	15%	Vs Risk Appetite

**OBIETTIVI NON FINANZIARI/RISK BASED**

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO	PARAMETRO
ESG – Rischi C/E	<b>Gestione dei rischi climatici e ambientali</b> <i>Rispetto del parametro di risk appetite definito a livello di Risk Appetite Framework per i 2 indicatori riferiti ai crediti immobiliari</i>	15%	Vs Risk Appetite
Risk Culture – Tone from the top	<b>% di completamento della formazione obbligatoria</b>	5%	Vs target
	<b>Stato dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo e attività di remediation</b>	5%	Vs target

L'impostazione della scheda di performance, in linea generale e con particolare riferimento ai KPI finanziari, prevede, come illustrato graficamente di seguito:

- un intervallo soglia per cui il singolo KPI è considerato "parzialmente raggiunto" che comporta un pay-out del 50%. Al di sotto di tale soglia il pay-out è pari allo 0%;
- un intervallo per cui il singolo KPI è considerato "sostanzialmente raggiunto" che comporta un pay-out dell'80%;
- un livello target per cui il singolo KPI è considerato "totalmente raggiunto" che comporta un pay-out del 100%.



Per particolari tipologie di indicatori può essere prevista una valutazione di raggiungimento "on/off" o con livelli di granularità inferiori a quanto sopra descritto (ad es. 0%-50%-100%).

Si precisa che le percentuali di pay-out sopra riportate non riflettono una corrispondenza esatta con il livello effettivo di raggiungimento dei target prestabiliti. Di norma, ad esempio, per gli obiettivi di natura finanziaria, il pagamento del 50% della quota bonus relativa all'obiettivo specifico, si ottiene al raggiungimento dell'80% del target stabilito.

Non si prevede un pagamento al di sopra del 100% della bonus opportunity massima in caso di over-performance.

Ai fini della verifica dei gate e degli obiettivi di performance generali, si farà riferimento ai dati di bilancio e di RAF, così come approvati dai competenti organi sociali.

**Modalità di erogazione del bonus**

Il piano "Top Management" per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione maturata supera la soglia di significatività sotto descritta, prevede altresì la composizione in strumenti equity di almeno il 50% dell'incentivo ed il differimento dello stesso per una quota pari ad almeno il 40% dell'intero importo.

Per taluni soggetti appartenenti al personale più rilevante e in particolare per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e ulteriori soggetti, identificati dal Consiglio di Amministrazione con il parere del Comitato Remunerazioni, tra le figure analoghe e i responsabili delle principali aree di business e funzioni aziendali (c.d. soggetti "apicali"), il periodo di differimento è esteso a cinque anni ed una quota superiore al 50% della parte differita è riconosciuta in strumenti azionari, come da normativa.

Il piano prevede l'erogazione della quota in strumenti equity tramite l'attribuzione di *performace shares*. Con riferimento al solo attuale Amministratore Delegato della Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A., in considerazione della particolare condizione soggettiva che lo vede riconducibile ad uno dei principali azionisti, si prevede il riconoscimento di tale quota in *phantom shares*.

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

Sulla base dei criteri vigenti per la determinazione del valore che rappresenta un importo particolarmente elevato della componente variabile, è definita - in continuità con quanto effettuato per il triennio 2022-2024 - una soglia pari a euro 455.000 della componente variabile di breve termine maturata nell'anno, in base al parametro come ricavabile dal report EBA "On remuneration benchmarking and High Earners (2023 data)" pubblicato a dicembre 2024<sup>27</sup>. Il piano prevede il pagamento di incentivi in denaro ed azioni (con vincolo di *holding* di 1 anno), con pagamento differito in 4-5 anni<sup>28 29</sup>; in considerazione della popolazione di riferimento, come qui illustrato.

#### Material Risk Takers con remunerazione variabile < € 455.000 e > € 50.000 o 1/3 remunerazione totale annua

Anno di performance (AP)	QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (1 ANNO)	
	AP +1	AP +2	AP +3	AP +4	AP +5	AP+6
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)	EQUITY 30% (UP-FRONT)	EQUITY 30% (UP-FRONT)				
	CASH 30% (UP-FRONT)	EQUITY 5% (DIFFERITO I)	EQUITY 5% (DIFFERITO I)			
		CASH 5% (DIFFERITO I)	EQUITY 5% (DIFFERITO II)	EQUITY 5% (DIFFERITO II)		
			CASH 5% (DIFFERITO II)	EQUITY 5% (DIFFERITO III)	EQUITY 5% (DIFFERITO III)	
				CASH 5% (DIFFERITO III)	EQUITY 5% (DIFFERITO IV)	EQUITY 5% (DIFFERITO IV)
				CASH 5% (DIFFERITO IV)		
<b>TOTALE EROGATO</b>	<b>60%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>-</b>

<sup>27</sup> Valore di riferimento risultante dal Report EBA: 456.258 €.

<sup>28</sup> In conformità a quanto previsto dalla Circ. 285 di Banca d'Italia, si precisa che le Società di Asset Management del Gruppo Bancario applicano la normativa di settore, come disciplinata - tra l'altro - dalla Direttiva UCITS V, dalle Linee guida ESMA in materia, dal Regolamento Congiunto Banca d'Italia-CONSOB in recepimento della Direttiva UCITS V, dall'Allegato 2 al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, nonché dalle disposizioni normative nazionali. Le predette disposizioni normative prevedono il differimento della remunerazione variabile per un periodo minimo di 3 anni, fermo restando il principio di proporzionalità, laddove applicabile.

<sup>29</sup> Data la finalità incentivante e di retention assoluta con i piani di remunerazione variabile, ai fini dell'erogazione del bonus è prevista la condizione necessaria della permanenza in servizio del beneficiario. Restano ferme le previsioni declinate nei regolamenti interni dei Piani relative alle casistiche di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro tra i beneficiari del Piano e la Banca ovvero altra Società del Gruppo. In particolare, in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta a dimissioni volontarie o, a seconda del caso, a revoca o licenziamento per giusta causa (i.e. i casi di "bad leaver"), il beneficiario decade da qualsiasi diritto relativamente al bonus. Negli altri casi (i.e. i casi di "good leaver", ad es. nel caso di risoluzione consensuale, ove ciò sia previsto), il beneficiario (ovvero, a seconda dei casi, il suo erede o avente causa o rappresentante legale) mantiene il diritto a ricevere il bonus maturato ovvero le porzioni di esso maturate alla data di cessazione. Resta ferma la possibilità, per il Consiglio di Amministrazione, di derogare a quanto sopra, a fronte di specifiche esigenze.

### Material Risk Takers con remunerazione variabile $\geq \text{€ } 455.000$

Anno di performance (AP)	QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (1 ANNO)	
	AP +1	AP +2	AP +3	AP +4	AP +5	AP+6
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)	EQUITY 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT)				
	CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 8% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO I)			
		CASH 7% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO II)		
			CASH 7% (DIFFERITO II)	EQUITY 7% (DIFFERITO III)	EQUITY 7% (DIFFERITO III)	
				CASH 8% (DIFFERITO III)	EQUITY 7% (DIFFERITO IV)	EQUITY 7% (DIFFERITO IV)
					CASH 8% (DIFFERITO IV)	
<b>TOTALE EROGATO</b>	<b>40%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>-</b>

### Material Risk Takers Apicali con remunerazione variabile $< \text{€ } 455.000$ e $> \text{€ } 50.000$ o 1/3 remunerazione totale annua

Anno di performance (AP)	QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (1 ANNO)		
	AP +1	AP +2	AP +3	AP +4	AP +5	AP+6	AP+7
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)	EQUITY 30% (UP-FRONT)	EQUITY 30% (UP-FRONT)					
	CASH 30% (UP-FRONT)	EQUITY 7% (DIFFERITO I)	EQUITY 7% (DIFFERITO I)				
		CASH 1% (DIFFERITO I)	EQUITY 6% (DIFFERITO II)	EQUITY 6% (DIFFERITO II)			
			CASH 2% (DIFFERITO II)	EQUITY 6% (DIFFERITO III)	EQUITY 6% (DIFFERITO III)		
				CASH 2% (DIFFERITO III)	EQUITY 6% (DIFFERITO IV)	EQUITY 6% (DIFFERITO IV)	
					CASH 2% (DIFFERITO IV)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)
						CASH 2% (DIFFERITO V)	
							EQUITY 6% (DIFFERITO V)
	<b>TOTALE EROGATO</b>	<b>60%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>

## Material Risk Takers Apicali con remunerazione variabile $\geq \text{€ } 455.000$

Anno di performance (AP)	QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (I ANNO)		
	AP +1	AP +2	AP +3	AP +4	AP +5	AP+6	AP+7
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)	EQUITY 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT)					
	CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 7% (DIFFERITO I)	EQUITY 7% (DIFFERITO I)				
		CASH 5% (DIFFERITO I)	EQUITY 7% (DIFFERITO II)	EQUITY 7% (DIFFERITO II)			
			CASH 5% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO III)	EQUITY 8% (DIFFERITO III)		
				CASH 6% (DIFFERITO III)	EQUITY 8% (DIFFERITO IV)	EQUITY 8% (DIFFERITO IV)	
					CASH 6% (DIFFERITO IV)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)
						CASH 6% (DIFFERITO V)	EQUITY 6% (DIFFERITO V)
TOTALE EROGATO	40%	12%	12%	12%	12%	12%	-

### 4.6.2 Remunerazione variabile di lungo termine – il Piano LTI 2026-2028

In relazione al triennio di performance 2026-2028 ed in allineamento con la strategia di business di Gruppo, è sottoposto all'approvazione da parte dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026 il Piano di Incentivazione a Lungo Termine "LTI 2026-2028".

il Piano – in continuità con il precedente Piano 2023-2025, approvato dalla Assemblea degli azionisti del 18 Aprile 2023 - è rivolto ad un numero ristretto di 9 Top manager particolarmente critici per lo sviluppo del business (c.d. "top key people"), tra i quali l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale della Capogruppo Banca Mediolanum.

Il Piano prevede una performance triennale 2026-2028 ed un orizzonte temporale di pagamento dell'incentivo pari a 6 anni (come di seguito illustrato), ciò in relazione alle finalità di incentivazione e di retention di lungo periodo che si intendono perseguire. Il Piano prevede la possibilità di erogare un incentivo per un ammontare complessivo individuale pari al 150% della remunerazione annua fissa (50% per ogni anno di performance del Piano)<sup>30</sup>.

- In analogia con quanto definito ai fini della remunerazione variabile di breve termine 2026, per l'anno di performance 2026 del piano trova applicazione il medesimo meccanismo di gate:

#### GATE DEL PIANO 2026

Creazione di valore corretta per il rischio: <b>RARORAC &gt; 0%</b>
Capitale: Total Capital Ratio: <b>TCR <math>\geq</math> Risk Tolerance (17,5%)**</b>
Liquidità: Liquidity Coverage Ratio: <b>LCR <math>\geq</math> Risk Tolerance (200%)**</b>

(\*\*) Riferimento al valore dell'indicatore di Risk Tolerance rappresentato nel documento di Risk Appetite Framework dell'anno di riferimento.

<sup>30</sup> Fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale di Banca Mediolanum S.p.A. e per l'Amministratore Delegato di Banco Mediolanum S.A. per cui si prevede un bonus target massimo superiore. In particolare, per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Banca Mediolanum S.p.A. si prevede una opportunità massima complessiva pari al 300% della remunerazione fissa (i.e. 100% della remunerazione fissa per ogni anno di performance del Piano). Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A., l'opportunità è calcolata avendo a riferimento unicamente la remunerazione fissa percepita in qualità di Amministratore. Il monte bonus complessivo attualmente stimato per il Piano è non superiore ad € 9.500.00.

I valori di tali indicatori sono misurati a livello di conglomerato finanziario Mediolanum, in coerenza con il piano di business e con il *Risk Appetite Framework* (RAF) approvato dal Comitato Rischi.

Gli obiettivi di performance del Piano LTI sono stati identificati avendo a riferimento i target strategici definiti nel piano pluriennale al 2026. La scheda obiettivi è articolata in cluster rappresentativi delle priorità del gruppo in termini di:

- Solidità Patrimoniale;
- Redditività e creazione di valore;
- Risk Management;
- Sostenibilità.

Di seguito il dettaglio della scheda di performance del Piano:

#### OBIETTIVI DI SOLIDITA' E CREAZIONE DI VALORE

INDICATORE	PESO	MISURAZIONE	PARAMETRO
CET 1	15%	Annuale (mantenimento)	Vs Target
DPS (dividendi distribuiti da Utile)* <i>Ambition 2026: dividendo per azione in crescita rispetto a € 0,80 del 2025</i>	20%	Cumulato 2026-2028	Vs Target

\*ai fini del Piano si rileverà il dividendo tempo per tempo deliberato.

#### OBIETTIVI DI SOSTENIBILITA' DEL BUSINESS

INDICATORE	PESO	MISURAZIONE	PARAMETRO
Cost/Income (Gruppo) <i>Ambition 2026: circa 38%</i>	25%	Fine periodo	Vs Budget
Costo del Rischio (Gruppo) <i>Ambition 2026: circa 20 bps</i>	15%	Annuale (mantenimento)	Vs Target



#### OBIETTIVI ESG/RISCHI ENVIRONMENT & CLIMATE

INDICATORE	PESO	MISURAZIONE	PARAMETRO
Mutui green (Banca Mediolanum)	10%	Annuale (mantenimento)	Vs Target
Customer Satisfaction (Banca Mediolanum)	5%	Annuale (mantenimento)	Vs Target
Creazione Occupazionale Under 30 Rete di Vendita (Banca Mediolanum)	10%	Cumulato 2026-2028	Vs Budget

Al fine di fornire una informativa quanto più possibile trasparente sugli obiettivi di Piano, il prospetto sopra riportato è corredato, ove applicabile, del dato di ambition rispetto all'esercizio 2026.

Si segnala che per l'Amministratore Delegato di Banco Mediolanum S.A., al fine di stabilire un maggior link "pay for performance" rispetto alle leve decisionali del ruolo sui risultati del perimetro spagnolo del Gruppo, sono stati previsti specifici obiettivi come rappresentato di seguito:

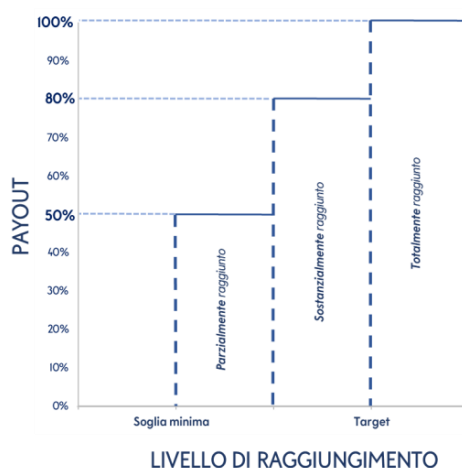
Indicatori comuni a tutti i beneficiari del piano

Indicatori specifici per l'Amministratore Delegato di Banco Mediolanum

INDICATORE	PESO	MISURAZIONE	PARAMETRO
CET I (Gruppo)	15%	Annuale (mantenimento)	Vs Target
Crescita AUM (Banco Mediolanum)	20%	Fine periodo	Vs Budget
Cost/Income (Banco Mediolanum)	25%	Fine periodo	Vs Budget
Costo del Rischio (Gruppo)	15%	Annuale (mantenimento)	Vs Target
Customer Satisfaction (Banco Mediolanum)	15%	Annuale (mantenimento)	Vs Target
Creazione Occupazionale Rete (Banco Mediolanum)	10%	Fine periodo – cumulato	Vs Target

L'impostazione della scheda di performance prevede, in linea generale e con particolare riferimento ai KPI finanziari, come illustrato graficamente di seguito:

- un intervallo soglia per cui il singolo KPI è considerato "parzialmente raggiunto" che comporta un pay-out del 50%. Al di sotto di tale soglia il pay-out è pari allo 0%;
- un intervallo per cui il singolo KPI è considerato "sostanzialmente raggiunto" che comporta un pay-out dell'80%;
- un livello target per cui il singolo KPI è considerato "totalmente raggiunto" che comporta un pay-out del 100%.



Per particolari tipologie di indicatori può essere prevista una valutazione di raggiungimento "on/off", o con livelli di granularità inferiori a quanto sopra descritto (ad es. 0%-50%-100%).

Si precisa che le percentuali di pay-out sopra riportate non riflettono una corrispondenza esatta con il livello effettivo di raggiungimento dei target prestabiliti. Di norma, ad esempio, per gli obiettivi di natura finanziaria, il pagamento del 50% della quota bonus relativa all'obiettivo specifico, si ottiene al raggiungimento dell'80% del target stabilito.

Non si prevede un pagamento al di sopra del 100% della bonus opportunity massima in caso di over-performance.

Gli indicatori, come detto, sono stati selezionati in base alle priorità strategiche di Gruppo. In particolare, i KPI riferiti al cluster ESG/Rischi *Environmental&Climate*, sono espressione dell'impegno del Gruppo verso lo sviluppo sostenibile, come già evidenziato nell'apposita sezione del documento, dedicata alla sostenibilità nei sistemi di remunerazione.

### Modalità di erogazione del bonus

Il Piano prevede, a valle della verifica del raggiungimento delle condizioni di performance sopra illustrate e delle condizioni soggettive (ad esempio, *malus* individuale) previste dal Regolamento, l'erogazione di un incentivo in denaro e strumenti finanziari nella forma di *Performance Shares* (nelle percentuali, rispettivamente del 40% e 60% dell'incentivo), in analogia a quanto applicato per i sistemi di incentivazione di breve termine per il personale rilevante. Con riferimento al solo attuale Amministratore Delegato della Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A., in considerazione della particolare condizione soggettiva che lo vede riconducibile ad uno dei principali azionisti, si prevede il riconoscimento di tale quota in *phantom shares*.

		QUOTA IN STRUMENTI		QUOTA MONETARIA		HOLDING PERIOD (1 ANNO)	
Performance triennale 2026-2028 (AP)	AP +1	AP +2	AP +3	AP +4	AP +5	AP+6	AP+7
MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ACCRUAL)	EQUITY 20% (UP-FRONT)	EQUITY 20% (UP-FRONT)					
	CASH 20% (UP-FRONT)	EQUITY 8% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO I)				
		CASH 4% (DIFFERITO I)	EQUITY 8% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO II)			
			CASH 4% (DIFFERITO II)	EQUITY 8% (DIFFERITO III)	EQUITY 8% (DIFFERITO III)		
				CASH 4% (DIFFERITO III)	EQUITY 8% (DIFFERITO IV)	EQUITY 8% (DIFFERITO IV)	
					CASH 4% (DIFFERITO IV)	EQUITY 8% (DIFFERITO V)	EQUITY 8% (DIFFERITO V)
						CASH 4% (DIFFERITO V)	
TOTALE EROGATO	40%	12%	12%	12%	12%	12%	-

Come previsto dal Regolamento del Piano, in coerenza con le disposizioni normative e le prassi di incentivazione sinora adottate dal Gruppo, l'erogazione delle porzioni Bonus soggette a differimento sarà subordinata al mantenimento delle (i) condizioni oggettive di capitale, liquidità e creazione di valore corretta per il rischio - analogamente alle condizioni di accesso stabilite con funzione di Gate, descritte sopra; e delle (ii) condizioni soggettive, che saranno comunicate ai beneficiari (ad es. permanenza in servizio ed assenza di provvedimenti disciplinari)<sup>31</sup>.

Il piano prevede inoltre, in casi eccezionali, la possibilità – secondo la governance stabilita – per il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione di tenere conto del valore creato per gli azionisti, del raggiungimento di ulteriori KPI manageriali inclusi nel piano strategico pluriennale, del contesto di mercato e/o dei trend sulla remunerazione, al fine di adottare una riduzione dei bonus individuali fino al -50% oppure una correzione in positivo degli stessi fino al +20%, in ogni caso non oltre il bonus target inizialmente stabilito.

#### 4.6.3 Divieto di strategie di copertura personale

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza, i partecipanti ai piani d'incentivazione si impegnano a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei propri meccanismi retributivi, con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione.

Per le stesse ragioni, la Funzione di controllo Risk Management individua le tipologie di operazioni e di investimenti finanziari che, qualora direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi. Secondo quanto previsto dalla normativa, e con particolare riferimento al personale più rilevante, sono predisposte a tal fine adeguate procedure e verifiche di cui sono stabilite le modalità e la periodicità, tramite le quali è richiesto al personale più rilevante di

<sup>31</sup> Il Piano prevede condizioni analoghe a quelle definite per il piano di incentivazione di breve termine sopra descritto per quanto concerne i casi di cessazione di rapporto (i.e. "good leaver" ovvero "bad leaver").

comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrassero tra le tipologie preventivamente individuate.

#### 4.6.4 *Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica*

In generale, la politica di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

In caso di risoluzione, o cessazione anticipata del rapporto con Banca Mediolanum S.p.A. o con il Gruppo, possono essere riconosciuti, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari compensi a favore del personale, considerando gli aspetti gestionali relativi al singolo caso, tenendo conto delle performance individuali ed aziendali raggiunte, dell'anzianità di servizio ed avendo a riferimento quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicabile, oltre ad elementi di opportunità economica, legati a potenziali efficienze sui costi fissi ricorrenti.

In ogni caso e con riferimento al "personale più rilevante", il compenso che è possibile accordare discrezionalmente, tenuto conto di quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente (tipicamente per rapporti di lavoro subordinato), in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l'importo massimo di cinque milioni di euro. Si segnala che tale importo non ha subito modifiche negli ultimi dieci anni, anche a fronte di revisioni retributive avvenute nell'ambito del Personale Rilevante.

L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti. Ai fini regolamentari, tali annualità complessive potrebbero equivalere ad un corrispettivo massimo teorico rapportabile a quattro annualità fisse. Tale compenso dovrà inoltre essere sottoposto a specifici meccanismi di *malus* e *claw back*.

L'eventuale corresponsione al "personale più rilevante" di particolari compensi in caso di risoluzione, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto è attentamente valutata e gestita attraverso un processo decisionale dettagliato che prevede il coinvolgimento della Funzione Compliance, nonché degli Organi Aziendali ove ne ricorrano i presupposti. Inoltre, l'attribuzione degli eventuali compensi sopramenzionati a favore del "personale più rilevante" dovrà avvenire con le medesime modalità, tempo per tempo stabilite, di riconoscimento della remunerazione variabile agli stessi, con particolare riferimento ai periodi di differimento, di *retention* ed alle quote differite e in strumenti, con esclusione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il compenso accordato in tali circostanze al personale più rilevante rientra inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- a) 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<sup>32</sup>;
- b) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della seguente regola definita sulla base delle mensilità riconosciute in conseguenza della anzianità aziendale: fino a quattro anni di anzianità: quattordici mensilità; oltre quattro e fino a sei anni di anzianità: venti mensilità; oltre sei e fino a dieci anni di anzianità: ventidue mensilità; oltre dieci e fino a quindici anni di anzianità: ventisei mensilità; oltre quindici anni di anzianità: trenta mensilità.

Gli effetti di un'eventuale cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di remunerazione variabile in essere, specificatamente in caso di cessazione della carica/risoluzione del rapporto, decesso, pensionamento o invalidità del beneficiario, (così come l'indicazione dei criteri per fatti non soggettivi, quali le operazioni straordinarie sul capitale con riferimento alle componenti in strumenti azionari) sono descritti nei relativi Documenti Informativi e disciplinati dai Regolamenti di Assegnazione.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Si precisa che - con particolare riferimento al Personale rilevante - non vi è una sistematica previsione di patti di non concorrenza in costanza di cessazione, ma che i patti stessi assolvono ad esigenze specifiche identificabili caso per caso sulla base delle condizioni di mercato e della criticità del ruolo. Si precisa altresì che gli importi relativi al patto di non concorrenza eccedenti l'ultima annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto, sono inclusi nei limiti massimi definiti dalla presente Politica per i trattamenti previsti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

<sup>33</sup> Si veda, in proposito, quanto illustrato nell'ambito della descrizione dei Piani di remunerazione variabile in essere nella presente Sezione, e nel Documento Informativo relativo ai Piani 2026 in performance shares.

#### 4.6.5 Benefici non monetari

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono previsti pacchetti benefit/perquisites e di welfare aziendale con caratteristiche omogenee per gli appartenenti a determinate popolazioni aziendali (es. per i dirigenti o per fasce predefinite), che contribuiscono alla realizzazione di un sistema di equità interna e di competitività nei confronti del mercato.

In generale, per i dipendenti possono essere altresì applicate condizioni speciali in termini di accesso ai prodotti bancari e finanziari offerti dalle Società appartenenti al Gruppo nonché essere previsti sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali e assistenziali, quali quelli volti a fornire, ai dipendenti medesimi e ai loro familiari, garanzie per la salute, o a tutelarli in caso di premorienza durante il servizio.

È inoltre prevista per gli Amministratori e i Dirigenti, una polizza di assicurazione per la responsabilità civile, al fine di tenere gli stessi indenni da richieste di risarcimento per atti non dolosi, con uno specifico massimale per sinistro e per anno.

Ad oggi il Gruppo non prevede l'utilizzo di sistemi integrativi ai piani previdenziali, su base discrezionale. Nel caso in futuro venissero introdotti questi risponderanno alle specifiche richieste del Regolatore.

#### 4.6.6 Altre forme retributive

Altri eventuali elementi della remunerazione, non specificatamente disciplinati nelle politiche di remunerazione e non abituali/ricorrenti, possono essere adottati in situazioni particolari attentamente valutate e per esigenze definite, in particolare in caso di reclutamento e/o *relocation*, per incrementare, anche temporaneamente, il livello di attrattività del pacchetto retributivo proposto, come rilevato nelle prassi di mercato (es bonus di ingresso, bonus garantiti per il solo primo anno, *allowance*, benefit specifici quali *housing*).

Potranno inoltre essere attribuite forme retributive legate alla permanenza del soggetto beneficiario (i.e. "retention bonus"). Tali eventuali erogazioni sono riconosciute in modo proporzionato rispetto alle finalità di retention del soggetto, definite entro un congruo termine temporale, e riconosciute alla fine del periodo di retention pattuito. Di norma non sono riconosciuti più retention bonus ad uno stesso soggetto, salvo che in casi eccezionali e giustificati.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il beneficiario dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance individuale.

Questi importi rientrano nel computo della remunerazione variabile e sono soggetti ai limiti sul rapporto variabile/fisso e sottoposti a meccanismi di correzione ex-ante ed ex-post.

Specifici strumenti retributivi (a mero titolo di esempio - ed ove applicabili - prolungamento del preavviso, revisione del pacchetto retributivo, retention bonus) possono essere adottati con la finalità di garantire la permanenza in servizio di figure chiave ai fini dell'operatività dell'azienda, nel contesto di risoluzione, secondo quanto previsto dalle Linee Guida del *Single Resolution Board*.

Gli elementi eventuali di cui sopra sono comunque definiti nel rispetto delle politiche di Gruppo e della disciplina, ove applicabile, e solamente qualora non costituiscano deroghe, diversamente disciplinate al successivo paragrafo 9.

## 5 STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE DI VENDITA

La remunerazione della Rete di vendita, che opera attraverso mandato di agenzia senza rappresentanza, è costituita da provvigioni di diversa natura. Pertanto, è prevalentemente variabile e articolata anche in considerazione della distinzione tra:

- Consulenti Finanziari, Aspiranti Consulenti Finanziari e Specialisti Protezione dediti esclusivamente all'attività di vendita, per queste due ultime limitatamente a quanto espressamente previsto dai relativi contratti;
- Consulenti Finanziari che, oltre all'attività di vendita, svolgono attività di supervisione, coordinamento e sviluppo di altri Consulenti Finanziari ("Supervisor e Manager").

La struttura remunerativa adottata prevede una **componente ricorrente**, che rappresenta la remunerazione “stabile” e proporzionale al volume di affari generato a favore della Banca, e un’eventuale **componente d’incentivazione c.d. non ricorrente** che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio termine, dell’Azienda e dell’individuo nel rispetto del profilo di rischio definito.

In conformità alle disposizioni regolamentari applicabili, nonché in conformità a quanto previsto dall’art. 10 dello Statuto e in ottemperanza a quanto deliberato dall’Assemblea di Mediolanum S.p.A. del 26 marzo 2015, per il “personale più rilevante” facente parte della Rete di Vendita è confermata l’adozione di un rapporto massimo tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 2:1 (si considera allo stato attuale un totale massimo teorico 130<sup>34</sup> persone identificate come personale più rilevante).

La componente non ricorrente per i Consulenti finanziari identificati tra il “personale più rilevante” si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, di cui parte è erogata *upfront* e parte differita, sia in denaro che in strumenti, in linea con il quadro normativo applicabile. Per i Consulenti finanziari non identificati tra il “personale più rilevante” l’eventuale componente non ricorrente si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, determinata ex ante - secondo criteri oggettivi. Per alcune selezionate categorie di Consulenti non inclusi nel novero del personale più rilevante, possono essere, in particolare, previste – anche con finalità di retention - specifiche forme di remunerazione non ricorrente a base azionaria con pagamento differito<sup>35</sup>.

Come da normativa, la remunerazione non ricorrente è corretta ex post, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

Il pagamento della componente non ricorrente di tutti i Consulenti finanziari è legato in tutto o in parte - al previo soddisfacimento delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del Gruppo.

Tra le componenti più significative della remunerazione non ricorrente possono rientrare i bonus per i manager incentivati e i “contest” di periodo e le c.d. “indennità premiali”.

La distinzione tra la componente “ricorrente” e quella “non ricorrente” della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente “non ricorrente” (anche in vista della correzione per i rischi ex post), le condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione sono adeguatamente formalizzati e documentati come richiesto dalla Circ. 285/2013. Fatto salvo quanto previsto dal presente paragrafo, a tutti i Consulenti finanziari si applicano le regole previste per tutto il personale, tra cui l’allineamento alle politiche di prudente gestione del rischio della banca e il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

Qualora la componente variabile maturata rappresenti un importo particolarmente elevato, per il personale più rilevante la quota in strumenti equity, quella differita ed il relativo periodo di differimento potranno essere ulteriormente incrementati in base a quanto stabilito dalla disciplina di vigilanza.

Sulla base dei criteri definiti per la determinazione del valore che rappresenta un importo particolarmente elevato della componente variabile, è definita una soglia pari a euro 455.000 della componente variabile maturata nell’anno.

## 5.1 Finalità della remunerazione non ricorrente

La remunerazione non ricorrente della Rete di vendita è volta a perseguire:

- la promozione dell’*engagement* della Rete di Vendita rispetto agli interessi degli Azionisti di creazione di valore;
- l’allineamento alle prassi del mercato di riferimento;
- il rispetto delle Disposizioni;
- la *retention* delle risorse destinatarie.

<sup>34</sup> Si ricorda che per 44 soggetti viene fatta richiesta all’Autorità di autorizzazione all’esclusione dal novero del Personale più rilevante per il 2026, come diffusamente descritto al paragrafo 2.3. che precede.

<sup>35</sup> Ad esempio, il “Piano Collaboratori - Altro Personale”.

Il sistema di incentivazione permette di:

- favorire la fidelizzazione e il *commitment* dei destinatari sviluppando quindi il senso di appartenenza di risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo;
- legare una parte della componente non ricorrente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* sia aziendali sia, quando ritenuto necessario, individuali, così da allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

Come illustrato di seguito, anche con riferimento al Piano Collaboratori – Personale rilevante, il sistema d'incentivazione prevede l'erogazione della remunerazione variabile annua attraverso la correlazione con un indicatore target di Utile Netto, e considerando il raggiungimento di obiettivi a livello di Gruppo basati sui seguenti elementi:

- creazione di valore corretta per il rischio;
- liquidità;
- capitale.

### 5.1.1 Piani Collaboratori

In continuità con le delibere Assembleari che si susseguono dal 2015, anche nel 2026 sono previsti:

- un piano di remunerazione variabile rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante»;
- un piano rivolto ai Collaboratori della Rete “non rilevanti” («Collaboratori – altro personale») con incarichi manageriali o altrimenti classificati (ad es. “private” ecc.).

Con riferimento al **personale più rilevante della Rete di vendita**, il sistema prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui parte *up front* e parte differito, erogato in *cash* e in strumenti finanziari.

Il piano di remunerazione variabile “Collaboratori” stabilisce, per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione maturata sia superiore a 50.000 € o rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua, il riconoscimento del 50% in strumenti *equity* ed il differimento per una quota pari al 40% del variabile totale, salvo il caso in cui sia superata la soglia di “Importo particolarmente elevato” descritta al paragrafo 5 (differimento 60%).

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

Gli schemi di pagamento della remunerazione variabile adottati per il personale rilevante della Rete di Vendita sono analoghi a quelli per il personale rilevante dipendente<sup>36</sup>, descritti al paragrafo 4.6.1 che precede.

La determinazione della remunerazione non ricorrente è correlata ad un obiettivo target di Utile Netto - coerentemente con quanto adottato per la popolazione dei Dipendenti e sopra illustrato<sup>37</sup> – definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema adottato prevede per la componente non ricorrente il raggiungimento di obiettivi sia a livello aziendale (con funzione di Gate) sia a livello individuale.

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

In coerenza con la normativa e con l'approccio adottato per i sistemi di incentivazione di Gruppo, sono identificati specifici **valori soglia**. Per il 2026 i valori sono i seguenti:

<sup>36</sup> Per i Piani riferiti ai Collaboratori della Rete di Vendita, valgono le stesse regole definite per il Personale Dipendente in caso di cessazione del rapporto.

<sup>37</sup> La soglia di rilevanza rispetto al parametro di Utile Netto per il 2026 è fissata on/off al 50% dell'Utile budget.

## GATE DEL PIANO 2026

Creazione di valore corretta per il rischio: **RARORAC > 0%**

Capitale: Total Capital Ratio: **TCR  $\geq$  Risk Tolerance (17,5%)\*\***

Liquidità: Liquidity Coverage Ratio: **LCR  $\geq$  Risk Tolerance (200%)\*\***

(\*\*) Riferimento al valore dell'indicatore di Risk Tolerance rappresentato nel documento di Risk Appetite Framework dell'anno di riferimento.

Sono altresì previsti obiettivi individuali finanziari e non finanziari secondo quanto declinato di seguito.

Con riferimento agli obiettivi di natura individuale finanziaria, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati nel Gruppo, i medesimi sono definiti nel rispetto dei seguenti indirizzi principali:

- le aree di risultato devono risultare significativamente influenzabili dal soggetto beneficiario dell'incentivo;
- gli indicatori di *performance* individuati per le aree di risultato devono risultare strettamente correlati al risultato/valore complessivo generato dalle unità territoriale/organizzativa di cui si ha la responsabilità;
- risulta necessario considerare obiettivi il più possibile misurabili e relativi a grandezze commerciali/economiche legate ai budget e nella visibilità della Divisione Pianificazione, Controllo e Investor Relations. Al riguardo, risulta necessario assicurarsi che per la Divisione Amministrazione, Contabilità e Bilancio, l'indicatore di *performance* sia consuntivabile al termine del periodo di misurazione.

Il sistema d'incentivazione dei Consulenti finanziari è prevalentemente indirizzato ad attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. Tale approccio consente di evitare che le politiche d'incentivazione possano privilegiare la distribuzione di specifici prodotti in potenziale conflitto di interessi per la Banca e per la Rete medesima.

Altri parametri che vengono adottati riguardano l'assetto organizzativo della rete, la formazione, il reclutamento, l'adozione sempre maggiore di strumenti informatici evoluti utili per un miglior servizio alla clientela nonché la crescita e lo sviluppo delle figure professionali all'interno della Rete di vendita.

La necessità di adottare criteri di correzione non finanziari sulla componente non ricorrente erogata alla Rete, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili, viene realizzata attraverso indicatori di *performance* (quali, ad esempio il QPI – Quality Performance Index).

Agli indicatori sopra menzionati si aggiungono le Sanzioni Disciplinari (sospensioni e revoche) comminate durante tutto il periodo di riferimento.

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

I Collaboratori della Rete di Vendita - come detto - non sono legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato; pertanto, le logiche retributive e di incentivazione hanno caratteristiche del tutto differenti rispetto a quelle del personale dipendente.

In questo contesto si inserisce l'approccio retributivo che Banca Mediolanum adotta nei confronti dei Collaboratori della Rete di Vendita, in occasione della cessazione del rapporto di agenzia, della riduzione del portafoglio o dell'incarico. La Banca, tenuto conto del suo modello di business, ha infatti interesse a riconoscere ai propri agenti, in caso di cessazione del rapporto di agenzia (ovvero durante lo stesso al variare del perimetro di attività), una parte del valore generato a favore della Banca stessa nell'arco del rapporto di agenzia, valore commisurato al volume degli affari sviluppato dal Collaboratore. Tale valore è tradotto in un importo, con l'applicazione di una formula matematica che dia garanzia di trasparenza per il collaboratore, e rappresentatività per gli stakeholder del ritorno effettivo generato dall'attività dell'agente a favore della Banca.

Quanto sopra descrive le finalità delle Indennità Premiali (“Indennità di Portafoglio”, “Indennità di Struttura” e “Indennità di Consulente Finanziario Manager”) riconosciute in caso di:

1. cessazione del rapporto di agenzia;
2. riduzione del portafoglio clienti;
3. riduzione ad iniziativa della Banca della struttura di agenti assegnata a coloro che svolgono attività di supervisione, assistenza e affiancamento o coordinamento di una o più strutture di agenti.

Il sinottico di seguito riassume le principali caratteristiche delle Indennità Premiali sopra richiamate:

Tipologia di trattamento	Soggetti destinatari	Caratteristiche	Processo di corresponsione
<b>Indennità di Portafoglio/ Indennità di Struttura</b>	Agenti/Manager di linea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione del portafoglio clienti/ cessazione o riduzione della struttura di agenti in supervisione su iniziativa Banca;</li> <li>- ammontare dell’indennità relativo al valore del portafoglio clienti/della struttura gestita.</li> </ul>	<p>La Banca eroga l’indennità a condizione che il portafoglio/la struttura siano riassegnati ad uno o <b>più agenti che subentrino nel portafoglio clienti o nella supervisione</b> della struttura di agenti e <b>si impegnino a corrisponderne alla Banca il relativo controvalore</b>. La Banca stessa può a sua discrezione procedere ad un subentro nella gestione dei clienti o della struttura qualora ritenuto preferibile a fini organizzativi. In tal caso riconoscerà a sua discrezione all’agente cedente la relativa indennità.</p>
<b>Indennità di Consulente Finanziario Manager</b>	Agenti che svolgono attività di supervisione, assistenza e coordinamento di più strutture (cd. Manager di Staff)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di cessazione del rapporto di agenzia o riduzione - ad iniziativa Banca - delle strutture di agenti in supervisione;</li> <li>- ammontare dell’indennità determinato sulla base delle provvigioni indirette derivanti dalla produzione della struttura.</li> </ul>	<p>Erogazione da parte della Banca (al netto del valore dell’Indennità di Struttura maturata nel momento del passaggio da Manager di Linea a Manager di Staff, per cui vale il processo di corresponsione sopra descritto).</p>

Le suddette indennità sono riconosciute secondo i termini e le condizioni previsti dal Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali, e, ove riconosciute, saranno, quindi, erogate - come meglio dettagliato nel suddetto Regolamento - a fronte, inter alia, di un passaggio di consegne effettuato con lealtà e buona fede.

A seconda delle valutazioni e dell’interesse della Banca potrà inoltre essere proposto un patto di non concorrenza della durata massima di 2 anni.

L’importo complessivamente erogabile per le predette indennità, **incluso il patto di non concorrenza** e per ogni altra pattuizione eventualmente prevista in favore del consulente finanziario non potrà in ogni caso eccedere nel complesso, l’importo minore tra 4 (quattro) annualità dell’ultima remunerazione ricorrente e 15 milioni di €. Si segnala, in particolare, che l’importo massimo non ha subito modifiche nell’ultimo biennio, pur a fronte di un costante incremento degli AuM della Rete di Vendita di Banca Mediolanum S.p.A., con conseguenti riflessi sulle dinamiche retributive stesse della Rete di Vendita.

Resta fermo che gli importi riconosciuti al **Personale più rilevante** rientrano inoltre nel calcolo del limite del rapporto tra componente variabile e componente fissa, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

1. in base ad un patto di non concorrenza (i.e., massimo 2 anni), per la quota che per ciascun anno di durata del patto non eccede l'ultima annualità della remunerazione ricorrente;
2. nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolata sulla base delle regole riportate di seguito.

Con particolare riferimento al Personale più rilevante, al fine di stabilire gli importi riconoscibili nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, la Banca ha facoltà di riconoscere una somma determinata sulla base di una formula definita nella regolamentazione interna, che tiene in considerazione:

- gli anni di anzianità del Collaboratore, nonché
- ulteriori elementi organizzativi e gestionali.

Sulla base della predetta formula, gli importi erogabili in tale contesto non potranno in ogni caso eccedere i limiti massimi di cui sopra (i.e. l'importo minore tra 4 - quattro - annualità dell'ultima remunerazione ricorrente comprensivi di un patto di non concorrenza della durata massima di 2 anni e 15 milioni di €).

Restano salve le disposizioni di legge e regolamento applicabili, ivi incluse le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.2 e 2.2.3 della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

In caso di decesso o di invalidità totale permanente dell'Agente in attività, previa acquisizione della documentazione attestante lo stato di quest'ultimo, l'Indennità di Portafoglio potrà essere riconosciuta:

- in caso di decesso agli aventi diritto in applicazione delle disposizioni in materia di successione;
- all'Agente od agli aventi diritto in caso di comprovato stato di invalidità totale permanente.

### 5.3 Condizioni applicate su prodotti e servizi offerti dalla Banca alla Rete Vendita

A tutti i Consulenti finanziari si applicano le medesime condizioni sui prodotti e servizi offerti dalla Banca che sono normalmente applicate alla migliore clientela.

### 5.4 Altre forme retributive

In particolare, le componenti remunerative non-standard si riferiscono a quegli elementi della remunerazione che vengono considerati delle eccezioni (per esempio: bonus d'ingresso o di uscita). Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche quali ad esempio: incentivo al reclutamento di nuovi collaboratori, lancio di progetti speciali, raggiungimento di risultati straordinari, elevato rischio di uscita da parte di collaboratori strategici della Rete di Vendita. Ciò in linea con la regolamentazione di riferimento e con i processi di governance, periodicamente monitorati dalle funzioni preposte e oggetto di informativa al comitato remunerazioni/CDA.

Potranno inoltre essere attribuite forme retributive legate alla permanenza del soggetto beneficiario (i.e. "retention bonus"). Tali eventuali erogazioni sono riconosciute in modo proporzionato rispetto alle finalità di retention del soggetto, definite entro un congruo termine temporale, e riconosciute alla fine del periodo di retention pattuito. Di norma non sono riconosciuti più retention bonus ad uno stesso soggetto, salvo che in casi eccezionali e giustificati.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il beneficiario dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance individuale.

Questi importi rientrano nel computo della remunerazione variabile e sono soggetti ai limiti sul rapporto variabile/fisso e sottoposti a meccanismi di correzione ex-ante ed ex-post.

## 6 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA CON RIFERIMENTO ALLE POLITICHE E ALLE PRASSI DI REMUNERAZIONE<sup>38</sup>

La politica di remunerazione di Gruppo è comprensiva delle politiche di remunerazione destinate al personale e ai soggetti addetti alla rete di vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, strutturate in modo tale da non indurre a perseguire interessi propri a danno dei clienti e:

- coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali/reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela;
- basate anche su obiettivi non commerciali.

Le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane sono pertanto coerenti con i suddetti principi.

In particolare, la remunerazione variabile è legata a criteri quantitativi e qualitativi. Per la valutazione e la remunerazione degli addetti alla propria rete vendita si adottano politiche che non costituiscano un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In particolare, le politiche destinate ai soggetti rilevanti<sup>39</sup> e agli intermediari del credito assicurano che:

- a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- c) la componente variabile della remunerazione sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi, non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporti maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- d) per il personale coinvolto nella concessione del credito le forme di retribuzione incentivante devono tenere conto anche di indicatori sulla qualità creditizia adeguati e allineati con la propensione della banca al rischio di credito.

La componente variabile è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa e sono previsti, analogamente all'altro personale, dei meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento del variabile, al ricorrere delle fattispecie di malus/clawback più avanti descritte (ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina o di codici etici o di condotta a tutela della clientela).

Con particolare riferimento alla componente variabile della remunerazione dei collaboratori della Rete di Vendita si evidenzia che essa è legata a più variabili qualitative attraverso l'utilizzo di indicatori che sintetizzano i risultati qualitativi raggiunti e in caso di performance non soddisfacente determina la riduzione o annullamento dell'incentivazione spettante.

In conformità al quadro normativo di riferimento, per i partecipanti a sistemi di incentivazione o in generale a piani di remunerazione variabile, sono previsti per:

1. il personale preposto alla trattazione dei reclami indicatori specifici al fine di tener conto dei risultati conseguiti nella gestione degli stessi e della qualità delle relazioni con la clientela;
2. il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, delle politiche di remunerazione che assicurano la prudente gestione del rischio.

Alla data di redazione del presente documento, quanto riportato nel presente paragrafo si applica a 5.166 soggetti, collaboratori (nr. 5.148) e dipendenti (nr. 18), nei ruoli della rete di vendita della banca italiana.

<sup>38</sup> Si intendono qui ricomprese le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito in conformità al Provvedimento di Banca d'Italia n.81/2019 "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica responsabile anche della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse, previo parere del Comitato Remunerazioni, e del contributo della Direzione Risorse Umane e delle funzioni aziendali di controllo. L'approvazione delle politiche da parte dell'Assemblea è almeno annuale.

<sup>39</sup> Rilevante con riferimento alla specifica disciplina in materia di trasparenza, ossia il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

Le presenti politiche di remunerazione sono adeguatamente documentate e conservate per almeno cinque anni. I soggetti rilevanti e gli intermediari del credito sono informati chiaramente sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima di esser preposti all'offerta dei prodotti. Le politiche e le prassi di remunerazione sono in ogni caso facilmente accessibili ai soggetti rilevanti e agli intermediari del credito.

## 7 VALUTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ RISPETTO AI REQUISITI IN MATERIA DI FONDI PROPRI

Le disposizioni vigenti in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione dettano, in generale, criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di garantire, tra l'altro, che il sistema tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario. L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Con particolare riferimento al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, rispetto al quale, come indicato nei precedenti paragrafi, la Banca si è avvalsa della facoltà di elevare tale rapporto oltre il livello di 1:1, ma comunque entro il limite massimo di 2:1, la normativa richiede che l'intermediario svolga un processo valutativo di coerenza e sostenibilità rispetto alla normativa prudenziale e, in particolare, ai requisiti in materia di fondi propri.

Tale processo si è svolto tenendo conto sia delle remunerazioni del personale dipendente sia dei collaboratori (consulenti finanziari) identificabili quali "personale più rilevante". In particolare, per quest'ultimi ed in ragione della specifica natura della remunerazione ad essi attribuita, che la rende per definizione non esattamente determinabile ex-ante, si è proceduto a stimarne il potenziale impatto sui mezzi propri, sia sull'esercizio in corso sia sui due esercizi successivi (triennio 2027-2029), raddoppiando prudenzialmente l'ammontare della remunerazione ricorrente corrisposta nel 2025.

Ad esito di tale processo ed in considerazione tanto del limitato numero di soggetti del "personale più rilevante" potenzialmente interessati dal rapporto di 2:1, quanto delle relative remunerazioni, il mantenimento e l'eventuale applicazione del limite più elevato non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri nel triennio 2026-2028.

## 8 MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK PER GLI AMMINISTRATORI, IL PERSONALE DIPENDENTE E LA RETE VENDITA

Il Gruppo ha implementato meccanismi di *malus* in base ai quali non si procederà alla liquidazione della remunerazione incentivante in considerazione della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, della situazione patrimoniale e di liquidità del Gruppo o della singola entità (c.d. *gate*).

Tali meccanismi possono condurre inoltre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, in caso di risultati di performance significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti.

Con particolare riferimento all'attività del Consulente finanziario, le attività interessate dalla remunerazione non ricorrente devono rispettare i principi di correttezza nella relazione con la clientela, posto che tale attività ha come obiettivo principale il miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto della regolamentazione che disciplina la distribuzione di prodotti e servizi di investimento.

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile riconosciuta per un periodo della durata:

- di cinque anni decorrenti dal momento della erogazione della singola quota (up-front o differita) per i soggetti appartenenti al personale più rilevante;
- fino a tre anni negli altri casi.

Il meccanismo di *claw-back* viene attivato nei seguenti casi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, nei casi eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, anche come condizione di *malus* in aggiunta alle causali già elencate.

## 9 DURATA DELLA POLITICA E DEROGHE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La durata della presente politica è annuale.

In via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato Remunerazioni, possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione specifiche deroghe temporanee alla politica descritta precedentemente. Resta in ogni caso ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

Le facoltà derogatorie, in casi eccezionali, possono riguardare:

- la definizione di ulteriori componenti della remunerazione, anche fisse, non previste nelle politiche;
- l'entità della componente variabile spettante ai sensi di quanto previsto nelle politiche di remunerazione;
- la corresponsione o meno della componente variabile anche a fronte di modifiche alle condizioni previste per la sua erogazione.

Si precisa che per "circostanze eccezionali" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla presente politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato in modo competitivo. Tra i casi considerati eccezionali possono essere inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, gli eventi geopolitici/naturali con impatti significativi a livello macroeconomico, le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (e.g. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione), le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo dell'impresa tali da impattare sui risultati economico-finanziari, l'avvicendamento, a causa di eventi imprevisti, dei componenti degli organi delegati, e ruoli apicali, che necessitano la rinegoziazione in tempi rapidi del loro pacchetto retributivo, laddove la presenza di alcuni vincoli contenuti nella politica approvata dovesse limitare le possibilità della Società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a ricoprire i ruoli previsti o costituire un limite alla creazione di valore nel lungo periodo.

## SEZIONE II

# Relazione sui compensi corrisposti

## 1 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE NEL 2025

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

In particolare, in una prima parte si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati e in una seconda parte si fornisce un'adeguata rappresentazione in forma tabellare di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e si illustrano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, ai sensi delle tabelle Consob e Banca d'Italia.

### 1.1 Analisi pay mix sui compensi corrisposti nel 2025

I compensi totali dell'Amministratore Delegato, nel 2025, risultano suddivisi come segue tra componente fissa erogata e variabile effettivamente maturata con riferimento alla performance dell'anno:

voci di remunerazioni	importi	proporzioni
Compenso fisso per la carica di Amministratore	€ 700.000	34,5%
Compenso fisso per il rapporto di lavoro dipendente	€ 620.642	30,6%
Remunerazione variabile di breve termine*	€ 700.000	34,5%
Benefit di natura discrezionale**	€ 6.331	0,3%
<b>Remunerazione Totale***</b>	<b>€ 2.026.973</b>	<b>100,0%</b>

\* La remunerazione variabile di breve termine è considerata per il valore complessivo maturato per l'anno di accrual e non considera la quota effettivamente erogata, né i periodi di differimento a cui è di fatto assoggettata.

\*\* I benefit sono valorizzati sulla base di quanto rileva quale reddito imponibile e non include quanto attribuito alla generalità dei dipendenti

\*\*\* Con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine, la quota attribuibile all'anno sulla base del livello massimo di opportunity rapportato ai tre anni di misurazione della performance (2023-2025) è pari a €300.000.

Nota: la remunerazione totale non include quanto definito da norme e contrattazione nazionali (e.g. TFR, contributi previdenziali). Ulteriori informazioni di maggior dettaglio sono presenti negli allegati, riferite anche agli altri soggetti per i quali sono fornite nominativamente.

La remunerazione variabile di breve termine massima al raggiungimento del 100% degli obiettivi rappresenta una componente pari al 34,5% della remunerazione complessiva assegnata (escludendo la quota annualizzata del piano LTI per l'anno di performance 2025).

Oltre agli indicatori generali (gate e obiettivi di performance) misurati a livello del Conglomerato, la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato è stata subordinata al raggiungimento di obiettivi riportati in una scorecard individuale.

La **performance dell'Amministratore Delegato nel 2025** rispetto agli obiettivi e target finanziari e non finanziari inseriti nella scorecard individuale riferita al Piano Top Management 2025 Personale Rilevante, è stata valutata dal Comitato Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 2 e 12 marzo 2026.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi nella scorecard ha condotto ad un risultato complessivo di **100/100** (come illustrato di seguito), risultando in una remunerazione variabile di breve termine complessiva pari a **700.000 €**, da corrispondersi secondo le regole previste dalla Politica di remunerazione 2025 e dal Piano Top Management 2025 per il personale più rilevante.

## OBIETTIVI FINANZIARI

OBIETTIVO	KPI	PESO	DATO CONSUNTIVO	LIVELLO DI PAYOUT	RISULTATO
Crescita delle masse gestite (Gruppo) Condizione di accesso: Raccolta Netta Totale $\geq$ Target	Raccolta Netta Gestita	40%	9,1 mld	 0% 50% 80% 100%	40%
Sviluppo della distribuzione dei prodotti di protezione (Italia)	Raccolta premi	20%	240,2 mln	 0% 50% 80% 100%	20%
Rischio Operativo (Gruppo)	Perdite Operative Totali / Margine Operativo Lordo (MOL)	15%	L'indicatore ha rispettato il parametro definito di Risk Appetite	 0% 50% 80% 100%	15%

## OBIETTIVI NON FINANZIARI

OBIETTIVO	KPI	PESO	DATO CONSUNTIVO	LIVELLO DI PAYOUT	RISULTATO
ESG – Gestione dei rischi climatici e ambientali /E	Rispetto del parametro di risk appetite definito a livello di RAF per 2 indicatori riferiti ai crediti immobiliari	15%	Entrambi gli indicatori hanno rispettato il parametro definito	 0% 50% 80% 100%	15%
Risk Culture – Tone From The Top	Completamento nel 2025 di #13 iniziative previste dalla roadmap di piano	10%	Le 13 iniziative sono state completate rispettando la roadmap	 0% 50% 80% 100%	10%

## 1.2 Analisi pay e performance 2021-2025

Il prospetto seguente riporta, con riferimento agli ultimi cinque esercizi, le informazioni di confronto tra le variazioni annuali dei risultati del Conglomerato Mediolanum, della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo.

Anno	2021	2022	2023	2024	2025
Utile netto consolidato (€/mln)	713,1	521,8	821,9	1.119,6	1.237,9
Variazione anno/anno	+ 64,1%	- 26,8%	+ 57,5%	+ 36,2%	+ 10,6%
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 450.000	€ 450.000	€50.000	€ 483.333	€ 500.000
Variazione anno/anno	- 25,0%	+ 0,0%	+ 0,0%	+ 7,4%	+ 3,4%
Remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato	€ 1.113.736	€ 1.110.714	€ 1.107.122	€ 1.261.480	€ 1.320.642
Variazione anno/anno	+ 0,9%	- 0,3%	- 0,3%	+ 13,9%	+ 4,7%

Remunerazione complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato*	€ 1.513.736	€ 1.430.869	€ 1.374.535	€ 1.895.241	€ 2.026.974
<i>Variazione anno/anno</i>	+ 0,2%	- 5,5%	- 3,9%	+ 37,9%	+ 7,0%
Remunerazione complessiva massima teorica dell'Amministratore Delegato, al raggiungimento di tutti gli obiettivi (opportunity)**	€ 1.813.736	€ 1.810.714	€ 1.807.122	€ 2.261.480	€ 2.320.642
<i>Variazione anno/anno</i>	+ 0,5%	- 0,2%	- 0,2%	+ 25,1%	+ 2,6%
Remunerazione fissa del Direttore Generale	€ 591.505	€ 615.632	€ 633.298	€ 505.257	€ 685.654
<i>Variazione anno/anno</i>	+ 2,5%	+ 4,1%	+ 2,9%	- 20,2%	+ 35,7%
Remunerazione complessiva riconosciuta al Direttore Generale*	€ 931.506	€ 955.632	€ 973.298	€ 822.770	€ 1.077.384
<i>Variazione anno/anno</i>	+ 1,6%	+ 2,6%	+ 1,8%	- 15,5%	+ 30,9%
Remunerazione complessiva massima teorica del Direttore Generale, al raggiungimento di tutti gli obiettivi (opportunity)***	€ 1.102.566	€ 1.265.632	€ 1.283.298	€ 1.022.770	€ 1.285.654
<i>Variazione anno/anno</i>	+ 1,3%	+ 14,8%	+ 1,4%	- 20,3%	+ 25,7%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo****	€ 50.098	€ 51.105	€ 54.158	€ 55.143	€ 56.109
<i>Variazione anno/anno</i>	- 2,4%	+ 2,0%	+ 6,0%	+ 1,8%	+ 1,8%

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

\*\* Comprensiva della quota di competenza dell'anno (un terzo pari a € 300.000) relativamente al piano di lungo termine 2023-2025

\*\*\* Comprensiva della quota di competenza dell'anno (un terzo pari a € 200.000) relativamente al piano di lungo termine 2023-2025

\*\*\*\* La remunerazione annua lorda media dei dipendenti, è stata calcolata come media aritmetica della retribuzione effettivamente riconosciuta nel corso dell'anno di riferimento al personale dipendente, escludendo dal computo la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri soggetti indicati nominativamente nelle tabelle in allegato

### 1.3 Cessazione dalla carica, deroghe o correzioni ex post

Relativamente ai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché ai restanti dirigenti strategici, nel 2025 non sono state pattuite indennità e/o altri benefici (ad es benefici non monetari e/o contratti di consulenza) legati alla cessazione della carica o del rapporto di lavoro<sup>40</sup>.

Non si sono verificati casi eccezionali che abbiano reso necessario o comportato deroghe alla politica delle remunerazioni nel corso del 2025.

Riguardo ai medesimi soggetti citati, nel corso dell'anno non si sono verificate circostanze che abbiano comportato l'applicazione di meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile, quali *malus* o *claw-back*.

## 2 GOVERNANCE

### 2.1 Riunioni e composizione del Comitato remunerazioni

Al fine di garantire la corretta implementazione e gestione delle politiche retributive, nel corso del 2025 il Comitato Remunerazioni costituito presso la Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. (composto da 3 Amministratori indipendenti) si è riunito 8 volte. Nel 2026, alla data della presente Relazione, sono state svolte 2 riunioni del Comitato Remunerazioni.

<sup>40</sup> Alla data della presente Relazione, i contratti individuali dei soggetti in parola appartenenti al Personale Dipendente sono a tempo indeterminato. Per quanto riguarda la durata della carica dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, si fa rinvio a quanto illustrato nell'informativa tabellare della presente Sezione.

### 3 REMUNERAZIONE FISSA E PAY MIX

La remunerazione fissa degli Amministratori e del Personale dipendente è stata determinata facendo riferimento ai benchmark utilizzati, mediante un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato, per definire livelli retributivi competitivi con i mercati di riferimento e garantire equità interna. L'analisi ed il monitoraggio dei trend e dei livelli retributivi sono stati condotti sia a livello italiano sia internazionale, avvalendosi anche di studi relativi a settori e popolazioni specifiche (Executive, Asset Management, etc.) e ai paesi esteri in cui è presente il Gruppo.

In relazione al Personale dipendente, il riferimento principale per il contesto italiano è costituito dallo studio retributivo promosso dall'Associazione Bancaria Italiana.

Con riferimento ai mercati esteri in cui è presente il Gruppo, si è ricorso a studi promossi dalle società WillisTowersWatson, Korn Ferry-Hay, sulla base della specifica consistenza del campione di aziende nei differenti paesi.

Riguardo ai compensi corrisposti agli Amministratori, il confronto con il peer di riferimento è condotto annualmente, come già indicato approfonditamente nella sezione I.

Con particolare riferimento a Banca Mediolanum S.p.A., la seguente tabella esplicita i compensi individuali definiti per gli organi aziendali relativamente al 2025, come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024<sup>41</sup>.

ORGANO	PRESIDENTE	MEMBRO
Consiglio di Amministrazione	€ 500.000	€ 85.000
Comitato Rischi	€ 50.000	€ 40.000
Comitato Remunerazioni	€ 30.000	€ 25.000
Comitato Nomine e Governance	€ 30.000	€ 25.000
Comitato Parti Correlate	€ 25.000	€ 20.000
Collegio Sindacale	€ 120.000	€ 85.000

Il compenso dell'organo di controllo è stato deliberato dall'Assemblea in considerazione dell'impegno stimato per lo svolgimento dell'incarico, della professionalità e delle competenze richieste ai membri del Collegio Sindacale, in conformità a quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile.

Con riguardo ai benefit, per le diverse categorie di personale sono stati offerti pacchetti con caratteristiche tra loro omogenee per gli appartenenti alla medesima categoria.

Tra i principali benefit sono stati riconosciuti nel corso dell'esercizio 2025:

- accesso ai prodotti bancari e finanziari a condizioni agevolate;
- sistemi integrativi ai piani previdenziali e assistenziali;
- polizza di assicurazione per la responsabilità civile;
- polizza di assicurazione in caso di premorienza durante il servizio;
- piani aziendali di welfare, rivolti a categorie omogenee di dipendenti, volti a fornire rimborsi per spese scolastiche dei figli, all'assistenza agli anziani, da check up medici ad attività ricreative, in linea con la normativa fiscale italiana.

<sup>41</sup> La tabella fa riferimento ai soli componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei relativi comitati alla data del 31/12/2025. Per gli Organi aziendali con funzioni di controllo - il Collegio Sindacale e gli Amministratori non esecutivi - il pacchetto retributivo non prevede alcuna remunerazione variabile.

Nel corso del 2025, con riferimento ad Amministratori e personale dipendente “più rilevante” a 2 soggetti (dipendenti) è stata attribuita a target<sup>42</sup> una remunerazione variabile annua potenzialmente superiore alla componente fissa e comunque inferiore al limite massimo del 200% stabilito dalle presenti politiche.

## 4 REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE E COMPONENTE NON RICORRENTE (PIANI DI PERFORMANCE SHARE)

### Piano Top Management 2025

Destinatari	Personale più Rilevante	Altro personale
Gate condition	Total Capital Ratio, RARORAC, LCR	Total Capital Ratio, RARORAC, LCR
Correlazione a Utile (bonus pool)	Si utilizza una scala di correlazione tra bonus pool e valore dell'Utile Netto Consolidato (UTC), tale per cui a valori del cancello inferiori al 50% dell'utile Target non si genera bonus pool da distribuire; in caso di valori del UTC pari o superiore al 50% e inferiore al 70% del Target si genera un bonus pool massimo erogabile pari al 50% di quanto definito; in caso di UTC tra il 70% ed il 100% il bonus pool è proporzionale all'UTC ottenuto.	Si utilizza una scala di correlazione tra bonus pool e valore dell'Utile Netto Consolidato (UTC), tale per cui a valori del cancello inferiori al 50% dell'utile Target non si genera bonus pool da distribuire; in caso di valori del UTC pari o superiore al 50% e inferiore al 70% del Target si genera un bonus pool massimo erogabile pari al 50% di quanto definito; in caso di UTC tra il 70% ed il 100% il bonus pool erogabile è proporzionale all'UTC ottenuto.
Quota up-front e quota differita	60% up front 40% differito*	60% up front 40% differito*
Quota in strumenti equity	50% sia della quota up-front, sia della quota differita**	Il 100% della quota differita è in strumenti equity (azioni)
Periodo di Performance	1 anno	1 anno
Periodo di retention sulla quota in strumenti equity	1 anno	1 anno
Periodo di differimento	4 anni***	3 anni
Tipo di veicolo	Performance Shares****	Performance Shares
Soglia minima di applicazione di up-front e differito	Remunerazione variabile pari a 50.000 € o più di 1/3 della remunerazione totale annua	Remunerazione variabile pari a 50.000 € o più di 1/3 della remunerazione totale annua
Soggetti partecipanti al piano	Personale rilevante oltre la soglia di cui sopra	Personale considerato «Executive», incluso il personale rilevante non oltre la soglia di cui sopra
CAP variabile vs Retrib. Fissa	Cap massimo: 200% per alcuni ruoli specifici e 33% per le funzioni di controllo	Cap massimo: 33% per le funzioni di controllo

### Piano Collaboratori 2025

Destinatari	Personale più Rilevante	Personale non rilevante
Gate condition	Total Capital Ratio, RARORAC, LCR	Total Capital Ratio, RARORAC, LCR
Correlazione a Utile (bonus pool)	Risultato economico positivo in misura non inferiore al 50% dell'Utile Netto Consolidato target	Risultato economico positivo in misura non inferiore al 50% dell'Utile Netto Consolidato target
Quota up-front e quota differita	60% up front 40% differito*	100% differito
Quota in strumenti equity	50% sia per la parte up-front, sia per la parte differita**	Il 100% del variabile è in strumenti equity (azioni)
Periodo di Performance	1 anno	1 anno
Periodo di retention sulla quota in strumenti equity	1 anno	-
Periodo di differimento	4 anni***	9 anni
Tipo di veicolo	Performance Shares	Performance Shares
Soglia minima di applicazione di up-front e differito	Remunerazione variabile pari a 50.000 € o più di 1/3 della remunerazione totale annua	-
Soggetti partecipanti al piano	FB identificati come «personale più rilevante»	FB non identificati come «personale più rilevante»
CAP variabile vs Retrib. Fissa	Cap massimo: 200%	-

<sup>42</sup> Considerando la remunerazione fissa e la remunerazione variabile target di breve e lungo termine (quest'ultima per la quota parte riferita all'anno, secondo quanto previsto da normativa). Resta escluso dalla rendicontazione il perimetro del risparmio gestito, per il quale non trova applicazione il limite massimo al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa pari al 100% ovvero al 200%.

\* In caso di importo particolarmente elevato, la quota differita è elevata al 60%.

\*\* per i MRTs qualificati come personale Apicale è prevista la corresponsione in strumenti di un importo superiore al 50% del totale dell'incentivo.

\*\*\* Il periodo di differimento è esteso a 5 anni per i MRTs identificati come personale Apicale.

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

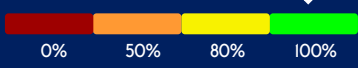
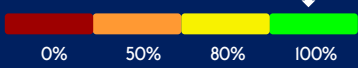
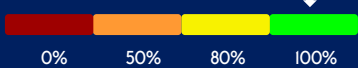
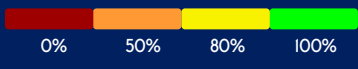
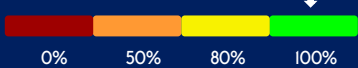


## 4.1 Piano di incentivazione a Lungo Termine LTI 2023-2025

Nell'ambito del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione del 2 e 12 marzo 2026, è stato valutato il livello di raggiungimento degli indicatori di performance relativi al Piano di Incentivazione a Lungo termine 2023-2025 indirizzato ai top key people di Gruppo. In analogia con i Piani di incentivazione di Gruppo, la struttura del Piano ha previsto un Gate di accesso che, per ogni anno di performance di Piano, ha replicato il meccanismo utilizzato per l'accesso al sistema di incentivazione a breve termine.

Il raggiungimento delle soglie target delle condizioni di accesso è stato verificato in ogni anno di performance del piano, come descritto nelle precedenti Relazioni e, da ultimo, secondo quanto di seguito illustrato per quanto concerne l'esercizio 2025.

A valle della verifica delle condizioni di accesso, ed ai fini della determinazione dei bonus individuali dei beneficiari del Piano – con il contributo delle Funzioni Interne competenti - è stato determinato il grado di raggiungimento degli obiettivi pre-definiti nella scorecard.

Di seguito viene rappresentato l'esito dell'assessment condotto.

INDICATORE	PESO	MISURAZIONE	DATO CONSUNTIVO	LIVELLO DI PAYOUT	RISULTATO
CETI	20%	A fine periodo	23%		20%
DPS (dividendi distribuiti da Utile)*	20%	Cumulato 2023-2025	€ 2,95		20%
Cost/Income	20%	Media 2023-2025	38,8%		20%
NPL su totale impieghi	15%	Media 2023-2025	1,47%		15%
Limitazione offerta di Fondi con rating ESG al di sotto di determinate soglie	15%	A fine periodo	0,04%		15%
Ottenimento e mantenimento certificazione ISO 14001	5%	A fine periodo	Certificazione ottenuta l'1/3/2024 e mantenuta		5%
Ottenimento certificazione sulla parità di genere	5%	A fine periodo	Certificazione ottenuta il 21/5/2024		5%

Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato di Banca Mediolanum S.p.A., sulla base della valutazione del livello del raggiungimento degli obiettivi come sopra descritto, e considerando l'assenza di condizioni soggettive ostative previste dal Regolamento del Piano, è stato deliberato dal Consiglio di

Amministrazione del 12 marzo 2026, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 2 marzo 2026, un bonus complessivo in ragione del Piano pari ad € 900.000 (100% della bonus opportunity individuale).

## 4.2 Piano di incentivazione Top Management 2025

Le caratteristiche del Piano Top Management 2025 sono state diffusamente illustrate nella sezione I della Relazione 2025 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, secondo quanto stabilito dalla Politica Retributiva e dai regolamenti interni, è stato preventivamente verificato il raggiungimento delle soglie previste dal Gate del Piano, in termini di RARORAC, LCR e TCR come segue:

INDICATORE	SOGLIA	RISULTATO
RARORAC	≥ 0%	5,16% 
LCR	≥ 100%	372% 
TCR	≥ 10%	23,04% 

I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati a fine periodo, ovvero al 31/12 dell'anno di misurazione della performance (periodo di *accrual*) e al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

Inoltre, ai fini della determinazione del Bonus Pool, è stata verificata anche la correlazione tra l'Utile Netto Consolidato, secondo la seguente scala:

UTILE NETTO CONSOLIDATO CUMULATO EFFETTIVO	MOLTIPLICATORE
< 50% del Target	0%
>= 50% < 70% del target	50%
>= 70% <= 100% del Target	Direttamente proporzionale (70% - 100%)
> 100% del Target	100%

Con riferimento all'esercizio 2025, l'utile conseguito, in base a quanto riportato nella Relazione finanziaria annuale approvata da Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026, risulta superiore al target stabilito per lo stesso anno. Per motivi di riservatezza, non essendo pubblico il piano pluriennale, il valore dell'utile target non viene indicato.

Si ricorda che il piano di remunerazione variabile è rivolto al «Top Management – personale più rilevante», Amministratori/Dirigenti (con quota maturata nell'anno complessivamente superiore a 50.000 € o che rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua).

Inoltre, il piano di remunerazione variabile è anche rivolto al personale c.d. «Executive» (sia nel caso di personale rilevante sottosoglia che di soggetti non inclusi nel novero del personale rilevante), come illustrato nella Sezione I, e più diffusamente di seguito.

Relativamente ai soggetti identificati come “personale più rilevante” che maturino nel corso dell'esercizio premi superiori alla soglia sopra indicata, viene prevista l'applicazione di un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare della remunerazione variabile in conformità alla regolamentazione di Vigilanza per tempo vigente, prevedendo che:

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

- un'adeguata percentuale – pari al 40% - 60% della remunerazione variabile – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 4 -5 anni ed erogata pro-rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – sia per la componente a breve (up-front) sia per la parte differita riconosciute in strumenti.

I pagamenti differiti saranno effettuati a condizione del superamento delle soglie minime di accesso (RARORAC, LCR e TCR) per l'esercizio precedente a quello di liquidazione e sulla base dell'Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance.

Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato (o la maggior percentuale prevista dallo schema di pagamento, in relazione alla categoria di soggetto) per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e *retention* di ogni singola *tranche* e previa verifica delle condizioni di *malus*.

Il piano prevede inoltre che in particolari circostanze individualmente e singolarmente valutate (ad es. nel caso si ritenga non opportuna l'attribuzione di quote azionarie a soggetti specifici) possa essere riconosciuto in luogo delle azioni reali, l'equivalente valore al momento della effettiva attribuzione (c.d. *phantom shares*), mantenendo quindi del tutto inalterati i periodi di differimento e di *retention* e la correlazione *equity based*. Tale determinazione è assunta dal CdA, su proposta del Comitato remunerazioni e con la previa astensione dei soggetti eventualmente destinatari della decisione.

Non vengono corrisposti dividendi o interessi sugli strumenti finanziari, riconosciuti in base ai piani di remunerazione variabile, durante i periodi di differimento o di *retention*.

Inoltre, al fine di incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle altre risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo, di corrispondere comunque una componente retributiva in linea con le prassi di mercato e favorire la fidelizzazione dei destinatari, la Società ha deciso di adottare anche con riferimento ad altre fasce di popolazione manageriale, alcuni dei principali elementi della disciplina regolamentare in materia, con regole meno stringenti di erogazione del variabile rispetto al piano «Top management – personale più rilevante».

È infatti previsto un ulteriore piano destinato agli «Executive» (siano essi rilevanti sottosoglia che non rilevanti), secondo cui:

- una percentuale pari al 60% della remunerazione variabile è erogata in *cash* e *up-front*;
- un'adeguata percentuale – pari al restante 40% della remunerazione variabile – è corrisposta in performance shares e soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 3 anni, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- è prevista la presenza di uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – per la parte differita.

La corresponsione della remunerazione variabile è condizionata al superamento delle medesime soglie di accesso (RARORAC, TCR, LCR) previste per il "Top Management – personale più rilevante" e correlata all'Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance.

Il numero di azioni attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 40% del premio maturato per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti l'Assemblea.

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e *retention* e previa verifica delle condizioni di *malus*.

In ottemperanza a particolari discipline di vigilanza di settore applicabili a componenti del Gruppo ovvero in caso di particolari indirizzi dei regolatori a livello locale (singolo paese), sono applicate specifiche modifiche al piano generale che prevedono, ad esempio, il riconoscimento della quota in strumenti finanziari (es quote dei fondi gestiti nel caso di SGR) utilizzando altri veicoli diversi dalle azioni della Capogruppo ovvero non attribuendo titoli reali, ma il loro valore corrispondente.

### 4.3 Piano di incentivazione Collaboratori 2025

Le caratteristiche del Piano Collaboratori 2025 sono state diffusamente illustrate nella sezione I della Relazione 2025 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, secondo quanto stabilito dalla Politica Retributiva e dai regolamenti interni, è stato preventivamente verificato il raggiungimento al 31/12 delle soglie previste dal Gate del Piano, in termini di RARORAC, TCR e LCR, in analogia a quanto effettuato per la popolazione di Amministratori e Dipendenti, come sopra illustrato.

INDICATORE	SOGLIA	RISULTATO
RARORAC	≥ 0%	5,16%
LCR	≥ 100%	372%
TCR	≥ 10%	23,04%

I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati anche al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

Al mancato raggiungimento di una sola delle soglie, i sistemi di remunerazione variabile si azzerano per tutti (in casi eccezionali e attentamente valutati e comunque in presenza di utile positivo, il CdA, sentito il Comitato remunerazioni, potrà decidere di distribuire una quota ridotta del bonus pool, anche con riferimento a specifiche categorie di personale).

Il piano di remunerazione variabile è rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante», Rete «Material risk Takers» e prevede la correlazione tra la remunerazione non ricorrente e l'Utile Netto Consolidato, in caso di Risultato economico positivo in misura non inferiore al 50% della previsione di budget .

Il piano di remunerazione variabile è inoltre rivolto ai manager della Rete «non-rilevanti», secondo modalità specifiche illustrate di seguito.

Relativamente ai Collaboratori e al Personale di Rete identificati come “personale più rilevante” viene prevista l'applicazione di un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare della componente non ricorrente in conformità alla regolamentazione di Vigilanza per tempo vigente, prevedendo che:

- un'adeguata percentuale – pari al 40% - 60% della componente non ricorrente – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 4-5 anni ed erogata pro-rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- una quota sostanziale – pari almeno al 50% della quota *up front* e della quota differita – sia erogata mediante l'assegnazione di Performance Shares con l'acquisto di azioni proprie;
- uno specifico periodo di *retention* – pari ad un anno – sia per la componente non ricorrente erogata *up-front* sia per la parte differita.

Il numero di azioni attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato per il prezzo medio dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e *retention* di ogni singola *tranche* e previa verifica delle condizioni di *malus*.

Inoltre, al fine di incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle altre risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo, di corrispondere comunque una componente

retributiva in linea con le prassi di mercato e favorire la fidelizzazione dei destinatari la Società, oltreché assicurare la *compliance* alla normativa di riferimento ha deciso di adottare anche con riferimento ad altre fasce di popolazione manageriale, alcuni dei principali elementi della disciplina regolamentare in materia con regole meno stringenti di erogazione del variabile rispetto al piano «Collaboratori – personale più rilevante».

In particolare, è stato introdotto un “sotto piano” destinato ai Collaboratori non identificati come «personale più rilevante», secondo cui:

- il bonus viene erogato in performance shares ed è soggetto a sistemi di pagamento differito per un periodo di 9 anni, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- non è prevista la presenza di uno specifico periodo di *retention* per la parte differita.

I pagamenti dei premi saranno effettuati a condizione del superamento delle medesime soglie di accesso previste per i “Collaboratori - personale più rilevante” e sulla base del Risultato economico quale indicatore di performance.

Al mancato raggiungimento di una sola delle soglie, i sistemi di remunerazione variabile si azzerano per i soggetti partecipanti al piano (in casi eccezionali e attentamente valutati e comunque in presenza di utile positivo, il CdA, sentito il Comitato remunerazioni, potrà decidere di distribuire una quota ridotta del bonus pool, con riferimento alla sola Rete di Vendita, in ragione delle specificità di questo particolare personale e del contesto di mercato che lo caratterizza).

Le azioni derivanti saranno effettivamente attribuite e rese disponibili a ciascun partecipante al piano, solo al termine del periodo di differimento e previa verifica delle condizioni di *malus*.

#### **4.4 Obiettivi individuali finanziari e non finanziari**

In merito, si fa rinvio a quanto descritto al paragrafo 6.I.I, I Sezione.

#### **4.5 Modalità di erogazione della componente non ricorrente**

In generale, non sono previsti premi d’incentivazione in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari formalizzate.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti.

Per quanto concerne le tempistiche e i meccanismi di erogazione degli incentivi, si fa riferimento agli schemi illustrati relativamente ai Piani di incentivazione nelle Relazioni sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per ogni anno di competenza.

## 5 Art 450 comma 1 lettera h I-II - Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento - REM I

		A	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione Fissa	Numero di membri del personale più rilevante	12,0	1,0	2,0	101,0
2		Remunerazione fissa complessiva	€ 2.065.857	€ 1.326.974	€ 1.205.625	€ 77.566.931
3		di cui in denaro	€ 2.060.000	€ 1.320.642	€ 1.192.429	€ 77.223.437
EU-4a		di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		di cui altri strumenti	-	-	-	-
7		di cui altre forme	€ 5.996	€ 6.331	€ 13.196	€ 343.494
9	Remunerazione Variabile	Numero di membri del personale più rilevante	-	1,0	2,0	101,0
10		Remunerazione variabile complessiva	-	€ 1.600.000	€ 1.914.000	€ 29.868.717
11		di cui in denaro	-	€ 768.000	€ 859.860	€ 14.852.398
12		di cui differita	-	€ 448.000	€ 411.660	€ 7.806.134
EU-13a		di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	€ 1.054.140	€ 14.254.819
EU-14a		di cui differita	-	-	€ 605.940	€ 7.880.190
EU-13b		di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		di cui altri strumenti	-	€ 832.000	-	€ 761.500
EU-14y		di cui differita	-	€ 512.000	-	€ 304.600
15	di cui altre forme	-	-	-	-	
16	di cui differita	-	-	-	-	
17	Remunerazione Complessiva	€ 2.065.996	€ 2.926.974	€ 3.119.625	€ 107.435.648	

Nota: gli importi relativi al Piano LTI 2023-2025 vengono valorizzati per intero in quanto si è concluso il periodo di performance.

## 6 Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
1	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
2	<b>Importo Complessivo</b>	-	-	-	-
3	di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
4	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
5	<b>Importo Complessivo</b>	-	-	-	-
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>					
6	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	4
7	<b>Importo Complessivo</b>	-	-	-	<b>€ 4.872.948</b>
8	di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	€ 974.590
9	di cui differiti	-	-	-	€ 3.898.358
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	€ 4.872.948
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona	-	-	-	€ 2.579.846

## 7 Modello EU REM 3 – Remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	€ 1.371.580	€ 250.680	€ 1.120.900				€ 250.680	€ 43.855
8 In contanti	€ 533.780	€ 106.840	€ 426.940				€ 106.840	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme	€ 837.800	€ 143.840	€ 693.960				€ 143.840	€ 43.855
13 Altri membri dell'alta dirigenza	€ 1.163.833	€ 250.500	€ 913.333				€ 250.500	€ 39.900
14 In contanti	€ 329.233	€ 112.933	€ 216.300				€ 112.933	
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 711.600	€ 76.067	€ 635.533				€ 76.067	€ 39.900
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme	€ 123.000	€ 61.500	€ 61.500				€ 61.500	
19 Altri membri del personale più rilevante	€ 24.631.231	€ 6.053.213	€ 18.578.018				€ 6.053.213	€ 1.043.404
20 In contanti	€ 11.107.011	€ 3.973.541	€ 7.133.469				€ 3.973.541	
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 12.216.053	€ 1.693.145	€ 10.522.908				€ 1.693.145	€ 946.305
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti equivalenti non monetari								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme	€ 1.308.167	€ 386.526	€ 921.641				€ 386.526	€ 97.099
25 Importo Totale	€ 27.166.644	€ 6.554.393	€ 20.612.252				€ 6.554.393	€ 1.127.159

## 8 Modello EU REM4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	a	b
EUR		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	1 000 000 fino a 1 500 000	32,0
2	1 500 000 fino a 2 000 000	12,0
3	2 000 000 fino a 2 500 000	3,0
4	2 500 000 fino a 3 000 000	1,0
5	3 000 000 fino a 3 500 000	2,0
6	3 500 000 fino a 4 000 000	2,0
7	4 000 000 fino a 4 500 000	-
8	4 500 000 fino a 5 000 000	-
9	5 000 000 fino a 6 000 000	1,0
10	6 000 000 fino a 7 000 000	-
11	7 000 000 fino a 8 000 000	-

## 9 Modello EU REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione degli organi di amministrazione			Aree di Business						Tutte le altre
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale - organi di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni Aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti		
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	12,0	1,0	13,0	1,0	54,0	5,0	21,0	23,0	104,0
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	12,0	1,0	13,0	-	-	-	-	-	-
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza	-	-	-	-	-	-	2,0	-	2,0
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	-	-	-	1,0	54,0	5,0	19,0	23,0	102,0
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 2.065.857	€ 2.926.974	€ 4.992.831	€ 908.316	€ 87.146.056	€ 3.044.896	€ 16.470.012	€ 3.471.016	€ 111.056.297
6	Di cui remunerazione variabile	-	€ 1.600.000	€ 1.600.000	€ 500.000	€ 20.673.736	€ 1.623.000	€ 8.940.270	€ 512.734	€ 32.265.741
7	Di cui remunerazione fissa	€ 2.065.857	€ 1.326.974	€ 3.392.831	€ 408.316	€ 66.472.320	€ 1.421.896	€ 7.529.742	€ 2.958.282	€ 78.790.556

Nota: gli importi relativi al Piano LTI 2023-2025 vengono valorizzati per intero in quanto si è concluso il periodo di performance.

## 10 Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 123-ter D. lgs febbraio 1998 (T.U.F.), n.58; art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob<sup>43</sup>

TABELLA I: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1 Pirovano Giovanni	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 500.000	-	-	-	€ 5.996	-	€ 505.996	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	€ 90.000	€ 90.000	-	-
	(III) Totale			€ 500.000	-	-	-	€ 5.996	€ 90.000	€ 595.996	-	-

Note:

Compensi nella società che redige il bilancio: per contratti di collaborazione in società controllate € 90.000. Benefici non monetari: € 5.875 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente.

2 Doris Annalisa Sara	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 120.000	-	-	-	-	-	€ 120.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			€ 120.000	-	-	-	-	-	€ 120.000	-	-

Note

3 Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 1.320.642	-	€ 480.000	-	€ 6.331	-	€ 1.806.974	€ 417.482	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			€ 1.320.642	-	€ 480.000	-	€ 6.331	-	€ 1.806.974	€ 417.482	-

Note:

Compensi fissi per la carica di Amministratore Delegato nella società che redige il bilancio e per l'intero anno € 700.000, compensi per il rapporto di dipendenza per l'intero anno con la società che redige il bilancio € 620.642,25. Per la partecipazione a sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2025 € 480.000 (si veda tabella 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash); si specifica che l'importo è riferito alla sola componente monetaria degli incentivi. La componente variabile della remunerazione per la competenza dell'anno verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate. Benefici non monetari nella società che redige il bilancio: € 6.331 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.

<sup>43</sup> Informazioni relative ai compensi della emittente Banca Mediolanum S.p.A.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Frasca Francesco</b>	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
4	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 50.000	-	-	-	-	€ 135.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>€ 135.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Rischi per l'intero anno € 50.000.

<b>Gervasoni Anna</b>	Consigliera	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
5	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 25.000	-	-	-	-	€ 110.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 25.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>€ 110.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Remunerazioni per l'intero anno € 25.000.

<b>Gianguialano Patrizia Michela</b>	Consigliera	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
6	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 25.000	-	-	-	-	€ 110.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 25.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>€ 110.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Remunerazioni per l'intero anno € 25.000.

<b>Gibello Ribatto Paolo</b>	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
7	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 30.000	-	-	-	-	€ 115.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 30.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>€ 115.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni per l'intero anno € 30.000.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Lo Storto Giovanni</b>	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
8	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 40.000	-	-	-	-	€ 125.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 40.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 125.000</b>	-	-

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi per l'intero anno € 40.000.

<b>Pierantoni Roberta</b>	Consigliera	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
9	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 50.000	-	-	-	-	€ 135.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 50.000	-	-	-	-	-	€ 50.000	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 135.000</b>	<b>€ 50.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 185.000</b>	-	-

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente Comitato Nomine e Governance per l'intero anno € 30.000 e per la carica di membro Comitato Parti Correlate per l'intero anno € 20.000. Compensi in società Controllate e Collegate: per le cariche di Consigliera nel corso dell'anno in società controllate € 50.000.

<b>Redaelli Giovanna Luisa Maria</b>	Consigliera	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
10	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 25.000	-	-	-	-	€ 110.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 60.000	€ 35.000	-	-	-	-	€ 95.000	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 145.000</b>	<b>€ 60.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 205.000</b>	-	-

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Nomine e Governance per l'intero anno € 25.000.

Compensi da controllate e collegate: per la carica di Consigliera in società controllate e per l'intero anno, complessivi € 60.000 e per le cariche di Presidente e membro in Comitati nel corso dell'anno, complessivi € 35.000.

<b>Reich Francesca</b>	Consigliera	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
11	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 20.000	-	-	-	-	€ 105.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 20.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 105.000</b>	-	-

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Parti Correlate per l'intero anno € 20.000.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Sarubbi Giacinto Gaetano</b>	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
12	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 50.000	-	-	-	-	€ 135.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 50.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 135.000</b>	-	-

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate per l'intero anno € 25.000 e per la carica di membro Comitato Nomine e Governance per l'intero anno € 25.000.

<b>Vivaldi Carlo</b>	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
13	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	€ 40.000	-	-	-	-	€ 125.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 85.000</b>	<b>€ 40.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 125.000</b>	-	-

Note

Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi per l'intero anno € 40.000.

<b>Schiavone Panni Francesco</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
14	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 120.000	-	-	-	-	€ 25.000	€ 145.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 120.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 25.000</b>	<b>€ 145.000</b>	-	-

Note

Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo e per l'intero anno € 25.000.

<b>Naddeo Teresa</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
15	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 85.000	-	-	-	-	€ 20.000	€ 105.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 80.000	-	-	-	-	€ 30.000	€ 110.000	-	-
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 165.000</b>	-	-	-	-	<b>€ 50.000</b>	<b>€ 215.000</b>	-	-

Note

Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza per l'intero anno € 20.000.

Altri compensi da controllate e collegate: per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale in differenti società controllate e per l'intero anno € 80.000. Per le cariche di Presidente dell'Organismo di Vigilanza in differenti società controllate e per l'intero anno € 30.000.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili						
(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
16	Sala Gian Piero	Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 85.000	-	-	-	-	€ 20.000	€ 105.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 62.000	-	-	-	-	€ 20.5000	€ 82.500	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>€ 147.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>€ 40.500</b>	<b>€ 187.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Note

Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e per l'intero anno € 20.000.

Altri compensi da controllate e collegate: per la cariche di Presidente del Collegio Sindacale in differenti società controllate e per l'intero anno € 27.000, per la carica di Sindaco in società controllate e per l'intero anno, complessivi € 35.000, per le cariche di Presidente dell'Organismo di Vigilanza in differenti società controllate e per l'intero anno € 10.500 e per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza in società controllate e per l'intero anno € 10.000.

17	Garzesi Igor	Direttore Generale											
	<b>(III) Totale</b>				<b>€ 685.654</b>	<b>-</b>	<b>€ 245.760</b>	<b>-</b>	<b>€ 7.730</b>	<b>-</b>	<b>€ 945.384</b>	<b>€ 274.517</b>	<b>-</b>

Note:

Per la partecipazione a sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2025 € 245.760 (si veda tabella 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash); si specifica che l'importo è riferito alla sola componente monetaria degli incentivi. Benefici non monetari: € 7.730 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.

18	<b>Dirigenti Strategici</b>												
	<b>(III) Totale</b>				<b>€ 505.775</b>	<b>-</b>	<b>€ 210.900</b>	<b>-</b>	<b>€ 5.465</b>	<b>-</b>	<b>€ 723.141</b>	<b>€ 262.299</b>	<b>-</b>

Note

I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riferiti al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nella società che redige il bilancio. Per la partecipazione a sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno 2025 € 210.900 (si veda tabella 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash); si specifica che l'importo è riferito alla sola componente monetaria degli incentivi. La componente variabile della remunerazione per la competenza dell'anno verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile. Benefici non monetari: € 5.465 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.

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



TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e nome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair Value
(A)	(B)	(I)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	15.695 unit di Phantom Share	49% up-front con 1 anno di retention, 51% in 5 anni con 1 anno di retention per ogni quota differita	23.288 unit di Phantom Share	€ 219.557	49% up-front con 1 anno di retention, 51% in 5 anni con 1 anno di retention per ogni quota differita	16/04/2025	€ 13,989	-	14.038 unit di Phantom Share	€ 170.216	€ 263.578	
	Piano LTI 2023-2025									il numero di unit di Phantom Shares sarà determinato a valle dell'Assemblea degli Azionisti del 16/04/2026*		€ 154.264	
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale	-	-	-	-	€ 219.557	-	-	-	-	-	€ 170.216	€ 417.842	
<p>Note: La componente variabile della remunerazione viene determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio.</p> <p>*valore pro quota del Piano LTI 23-25 erogabile in strumenti (Phantom Shares) per la competenza dell'anno 2025 pari a: € 156.000</p>													
Garzesi Igor	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	12.370 unit di Performance Share	60% up-front con un anno di retention e 40% con quattro anni di differimento più un anno di retention per ogni quota differita	13.082 unit di Performance Share	€ 183.004	49% up-front con un anno di retention e 51% con quattro anni di differimento più un anno di retention per ogni quota differita	16/04/2025	€ 13,989		11.090 unit di Performance Share	€ 129.345	€ 171.674	

Cognome e nome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	
		Piano LTI 2023-2025									il numero di unit di Performance Shares sarà determinato a valle dell'Assemblea degli Azionisti del 16/04/2026*		€ 102.843
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>	-	-	-	-	-	<b>€ 183.004</b>	-	-	-	-	-	<b>€ 129.345</b>	<b>€ 274.517</b>

Note: La componente variabile della remunerazione viene determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio.

\*valore pro quota del Piano LTI 23-25 erogabile in strumenti per la competenza dell'anno 2025 pari a: € 104.000

Dirigente Preposto													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	15.091 unit di Performance Share	49% up-front con un anno di retention, 51% in 5 anni con un anno di retention per ogni quota differita	11.774 unit di Performance Share	€ 164.706	49% up-front con un anno di retention, 51% in 5 anni con un anno di retention per ogni quota differita	16/04/2025	€ 13,989			11.960 unit di Performance Share	€ 118.093	€ 149.171
	Piano LTI 2023-2025										il numero di unit di Performance Shares sarà determinato a valle dell'Assemblea degli Azionisti del 16/04/2026*		€ 113.128
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>	-	-	-	-	<b>€ 164.706</b>	-	-	-	-	-	-	<b>€ 118.093</b>	<b>€ 262.299</b>

Note: La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.

\*valore pro quota del Piano LTI 23-25 erogabile in strumenti per la competenza dell'anno 2025 pari a € 114.400.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
Cognome e nome	Carica	Piano	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti		
	<b>Doris Massimo Antonio</b>	<b>Amministratore Delegato</b>								
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) <sup>(1)</sup>	€ 140.000	€ 196.000	5		€ 142.140	€ 230.940	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2023-2025 (quota monetaria) <sup>(2)</sup>		€ 144.000	5 <sup>(3)</sup>				
	(II) Compensi da controllate e collegate									
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 140.000</b>	<b>€ 340.000</b>			<b>€ 142.140</b>	<b>€ 230.940</b>	

Note: La componente variabile della remunerazione viene determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio.

(1) Le colonne 2(A) e 2(B) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2025;

(2) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2025 per il Piano;

(3) Rappresenta il periodo di differimento (5 anni).

	<b>Garzesi Igor</b>	<b>Direttore Generale</b>							
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) <sup>(1)</sup>	€ 115.200	€ 34.560	5		€ 129.333	€ 87.500
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2023-2025 (quota monetaria) <sup>(2)</sup>		€ 96.000	5 <sup>(3)</sup>			
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 115.200</b>	<b>€ 130.560</b>			<b>€ 129.333</b>	<b>€ 87.500</b>

Note: La componente variabile della remunerazione viene determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio.

(1) Le colonne 2(A) e 2(B) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2025;

(2) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2025 per il Piano;

(3) Rappresenta il restante periodo periodo di differimento (5 anni).

	<b>Dirigente Preposto</b>								
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Top Management Personale Rilevante (quota monetaria) <sup>(1)</sup>	€ 81.000	€ 24.300	5		€ 93.100	€ 68.500
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2023-2025 (quota monetaria) <sup>(2)</sup>		€ 105.600	5 <sup>(3)</sup>			
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 81.000</b>	<b>€ 129.900</b>			<b>€ 93.100</b>	<b>€ 68.500</b>

Note

La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente ai piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.

(1) Le colonne 2(A) e 2(B) rappresentano la parte monetaria del piano di breve termine della competenza 2025;

(2) Rappresenta la parte monetaria del piano LTI 2023-2025. Viene indicato il pro quota erogabile di competenza dell'anno 2025 per il Piano;

(3) Rappresenta il restante periodo periodo di differimento (5 anni).

## 10.1 Partecipazioni detenute

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2024)		Numero azioni acquistate nell'esercizio 2025	Numero azioni vendute nell'esercizio 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2025)
Pirovano Giovanni	Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	340.001	100	-	340.101
Doris Annalisa Sara	Vicepresidente	Banca Mediolanum S.p.A.	(pi)	15.075.000	-	-	15.075.000
			(pi) (*)	23.563.070	-	-	23.563.070
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	Banca Mediolanum S.p.A.	(pi)	14.937.180	-	-	14.937.180
			(pd)	83.943 (ps)	-	-	83.943 (ps)
			(pi) (*)	23.563.070	-	-	23.563.070
Sarubbi Giacinto	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	25.000	-	-	25.000
			(pi)	30.000	-	-	30.000
			(c)	15.000	-	-	15.000
Sala Gianpiero	Sindaco	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	17.058	6.371	6.800	16.629
			(c)	-	507	-	507
Igor Garzesi	Direttore Generale	Banca Mediolanum S.p.A.	(pd)	80.565	12.539 (ps)	-	93.104

Note:

(pd) partecipazione diretta

(pi) partecipazione indiretta

(\*) Il capitale sociale della società LINA S.r.l. (azionista di Banca Mediolanum per il 3,17%) è detenuto dai Sig.ri Annalisa Sara Doris e Massimo Antonio Doris in comproprietà (quota indivisa pari all'intero capitale della società LINA S.r.l.). Per maggiori informazioni vedere "Informazioni essenziali ai sensi dell'art. 122 del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 130 del Regolamento Consob n. 11971/1999" pubblicate sul sito internet [www.bancamediolanum.it](http://www.bancamediolanum.it).

(c) coniuge

(ps) performance share (in tutto o in parte)

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2024)		Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2025)
1	Banca Mediolanum S.p.A.	(ps)	136.899	11.960 (ps)	-	148.859

(ps) performance share (in tutto o in parte)