

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DEL 26 MARZO 2015:**

- 3.- Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. n. 58/1998;**
- 3.1 - criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;**
 - 3.2 - fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale.**
-

Relazione del Consiglio di Amministrazione
all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata in unica convocazione
il giorno 26 marzo 2015

Signori Azionisti,

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

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

3.1 - criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;

3.2 - fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale;”

Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive

Così come previsto dalla vigente normativa, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea degli Azionisti l'allegata “*Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo*” (la “Relazione”), a cui si rimanda per tutti gli approfondimenti del caso.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha, infatti, proceduto a redigere ed approvare l'allegata Relazione adempiendo a quanto previsto dagli articoli 123 *ter*, comma 6, TUF e art. 84 *quater* RE e recependo, in particolare, le principali novità introdotte da Banca d'Italia con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – Disposizioni di vigilanza per le Banche in materia di politiche e prassi

di remunerazione e incentivazione (le “Disposizioni”) attuative delle prescrizioni della *Capital Requirements Directive* 2013/36/UE (c.d. CRD IV).

Criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica

Ai sensi delle Disposizioni, compete all’Assemblea Ordinaria degli Azionisti definire i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

A tal riguardo, previo espletamento del relativo iter autorizzativo innanzi a Banca d’Italia, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all’odierna Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di modifica, tra gli altri, dell’articolo 10 dello statuto sociale al fine di attribuire all’Assemblea Ordinaria la facoltà di definire i criteri e i limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

Inoltre, sull’assunto che l’Assemblea Straordinaria degli Azionisti approvi le predette modifiche statutarie, il Consiglio di Amministrazione, in caso di approvazione da parte dell’Assemblea Straordinaria degli Azionisti della sopradescritta proposta di modifica statutaria, ha altresì deliberato di sottoporre all’Assemblea Ordinaria degli Azionisti la proposta che (a) il compenso che sarà possibile accordare discrezionalmente in caso di conclusione anticipata del rapporto, non potrà superare le 5 (cinque) annualità e, comunque, l’importo di 6 (sei) milioni di Euro e che (b) l’effettivo importo da liquidare dovrà essere stabilito per ogni singolo caso, tenendo conto della durata della carica o del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti.

Si precisa che, ad oggi, Mediolanum S.p.A. non ha specifici accordi in essere con riferimento ad

indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o coperture previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie previste ai sensi di legge e dei contratti collettivi.

Relativamente a Banca Mediolanum S.p.A. si segnala che la stessa, per propria disciplina interna, ha adottato un “*Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali*” che prevede, in caso di dimissioni, il riconoscimento di diverse indennità modulabili come “patti di non concorrenza” della durata di 2 anni e estensibili fino ad un massimo di ulteriori 4 anni attraverso il riconoscimento di c.d. “premi di fedeltà” e, in ogni caso, fino ad un importo massimo di 6 (sei) milioni di Euro.

Fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale

Com'è noto, tra le principali novità introdotte dalle citate recenti Disposizioni vi è la possibilità di elevare il rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale fino ad un massimo di 2:1.

Le medesime Disposizioni prevedono, tuttavia, una disciplina transitoria che consente di adeguare i contratti individuali in corso entro il 1° luglio 2015 per i componenti degli Organi Aziendali ed entro il 31 dicembre 2015 per il restante Personale ivi inclusi, in particolare, i Promotori Finanziari appartenenti alle reti di vendita. Le predette Disposizioni transitorie prevedono, inoltre, che entro il 30 giugno 2016 si applichi il limite al rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione dei Promotori Finanziari qualificati come “personale più rilevante”.

Sino al pieno adeguamento a tutte le previsioni sopra citate, le Banche sono tenute a rispettare, comunque, quanto stabilito dal Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 in materia.

Alla luce di quanto precede, sempre previo espletamento del relativo iter autorizzativo innanzi a Banca d'Italia, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'odierna Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di modifica, tra gli altri, dell'articolo 10 dello statuto sociale al fine di attribuire all'Assemblea Ordinaria la facoltà di fissare un rapporto più elevato

rispetto al rapporto 1:1 tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale del personale, ma comunque entro il limite massimo del 2:1.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in caso di approvazione da parte dell'Assemblea Straordinaria degli Azionisti della sopradescritta proposta di modifica statutaria, ha altresì deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti la proposta di fissazione di un rapporto fra la remunerazione fissa e quella variabile più elevato del 1:1 che riguarda solamente:

- (a) il “personale più rilevante” (diverso dalla rete di vendita che viene trattata separatamente alla lettera b) che segue) per il quale il rapporto massimo previsto tra la remunerazione variabile e fissa potrà essere elevato fino a 2:1 e riguarderà, in particolare, i responsabili delle *business unit*, i direttori generali, i direttori commerciali e gli amministratori esecutivi (*i.e.* amministratori delegati e vice presidenti) delle società del Gruppo Mediolanum che saranno, di volta in volta, identificati in ragione delle specifiche responsabilità attribuite, della strategicità dei ruoli e della misurabilità delle performance a cui è legata la componente variabile della remunerazione (allo stato, in totale, i soggetti interessati sarebbero undici); e
- (b) il “personale più rilevante” facente parte della rete di vendita, per il quale il rapporto massimo potrà essere elevato fino a 2:1, ma la sua applicazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 giugno 2016 come previsto dalle Disposizioni sopra richiamate (allo stato i soggetti interessati sarebbero complessivamente inferiori a trenta)).

Le ragioni, le finalità ed i criteri di attuazione dell'adozione del suddetto rapporto sono illustrati nella Relazione a cui si rinvia per tutti gli approfondimenti del caso.

Per tutto il restante personale, è previsto che l'incidenza della componente variabile rispetto alla componente fissa sia contenuta entro il limite del 100%. Infine, per completezza, con particolare riferimento alle funzioni aziendali di controllo, in conformità alle Disposizioni sopra richiamate, la

componente variabile non potrà essere superiore al 33% della componente fissa a partire dal 2016.

In considerazione del numero limitato di soggetti per i quali si intende proporre tale possibilità e degli eventuali importi relativi, l'adozione eventuale del limite più elevato non avrebbe alcun impatto sulla capacità di Mediolanum S.p.A. di continuare a rispettare la normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri. Infine, il Consiglio di Amministrazione ricorda che la proposta sarà considerata approvata dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti con le maggioranze rafforzate previste dalle Disposizioni sopra richiamate.

* * * * *

Sul punto, il Consiglio di Amministrazione Vi invita, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea:

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;

delibera

- a) di approvare – anche ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6, del Testo Unico Finanza e ad ogni altro effetto di legge e di regolamento - la “Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo”;*
- b) di approvare i criteri e i limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica come da proposta sottoposta all'odierna Assemblea Ordinaria degli Azionisti” ;*
- c) di approvare l'adozione del rapporto 2:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il “personale più rilevante” come da proposta sottoposta all'odierna Assemblea Ordinaria degli Azionisti”.*

Milano 3, 11 febbraio 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Carlo Secchi)



Mediolanum S.p.A.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo

Consiglio di Amministrazione del 11 febbraio 2015

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

Indice

PREMESSA.....	4
FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO	5
SEZIONE I	5
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	5
1.1 ASSEMBLEA DEI SOCI	5
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6
1.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.....	7
1.4 AMMINISTRATORE DELEGATO.....	7
1.5 DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI.....	8
1.6 FUNZIONI ESTERNALIZZATE A BANCA MEDIOLANUM S.P.A.....	8
2 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE	10
3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE RETRIBUTIVE	11
4 <i>BENCHMARK</i> UTILIZZATI.....	11
5 STRUTTURA REMUNERATIVA DEL PERSONALE.....	11
5.1 COMPONENTE FISSA.....	11
5.2 COMPONENTE D'INCENTIVAZIONE	12
5.2.1 Differimento della componente variabile.....	13
5.2.2 Rapporto tra componente fissa e di incentivazione.....	14
5.2.3 Obiettivi di <i>performance</i>	14
5.2.4 Legame tra la variazione dei risultati e della remunerazione	15
5.2.1 Piani basati su strumenti di capitale: piano "Top Management 2010".....	15
5.3 MALUS E CLAW BACK:	16
5.4 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	17
5.5 BENEFICI NON MONETARI	17
6 STRUTTURA REMUNERATIVA RETE DI VENDITA.....	17
6.1 COMPONENTE RICORRENTE	18
6.2 COMPONENTE NON RICORRENTE	18
6.2.1 Differimento della componente non ricorrente.....	20
6.3 RAPPORTO TRA COMPONENTE RICORRENTE E NON RICORRENTE.....	21
6.4 OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i>	21
6.4.1 Soglie minime di accesso (<i>gate d'accesso</i>).....	21
6.4.2 Obiettivi di natura individuale	21
6.4.3 Criteri di correzione "qualitativa" legati alle componenti d'incentivazione	22
6.5 MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA COMPONENTE D'INCENTIVAZIONE.....	22
6.5.1 Piani basati su strumenti di capitale (Piano Collaboratori 2010)	23
6.6 MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK.....	24
6.7 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI AGENZIA	24
6.8 CONDIZIONI APPLICATE SU PRODOTTI E SERVIZI OFFERTI DALLA BANCA	24
SEZIONE II	26
1 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO FORNITE AI SENSI DELL'ART. 123-TER D.LGS 24 FEBBRAIO 1998 (T.U.F.), N.58; ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI N. 11971 DI CONSOB.....	26
2 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO AI SENSI DELLA CIRCOLARE N. 285 PARTE	

PRIMA TITOLO IV, CAP 2 E DELL'ART. 450, 1 COMMA, LETT. A-F, I DEL CRR..... 32

PREMESSA

Come richiesto dalla normativa vigente, nel corso del 2015 sono definite le politiche di remunerazione con riferimento all'intero Gruppo Mediolanum (di seguito "Gruppo").

Nel confermare e consolidare l'architettura della strategia retributiva, il Gruppo sta effettuando una revisione dei sistemi al fine di assicurare il massimo allineamento con le norme, la strategia di business e le aspettative del mercato in generale.

La stesura del presente documento è inoltre volta a descrivere gli elementi innovativi introdotti, o in fase d'introduzione, con l'obiettivo di raggiungere nel più breve tempo possibile l'assetto prefigurato dalle disposizioni di nuova emanazione anche in considerazione dei cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno del Gruppo e alla luce di quanto stabilito dalla disciplina transitoria prevista dalle disposizioni di vigilanza per le banche.

La prima parte del presente documento costituisce la sezione 1 della "Relazione sulla remunerazione" per le società del Gruppo Mediolanum soggette agli art. 114-*bis* e 123-*ter* del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti ed è redatta in conformità al provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014" (di seguito chiamato "Disposizioni")¹.

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni, la Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo, tenendo in considerazione le caratteristiche di ciascuna componente, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Il documento è pertanto redatto da Mediolanum S.p.A. (di seguito anche "Capogruppo") ed ha valenza per l'intero Gruppo bancario².

Le componenti del Gruppo sono in ogni caso responsabili del rispetto della normativa applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti.

La definizione delle presenti politiche tiene conto della struttura del Gruppo e dell'insieme dei valori e della *mission* che lo ispirano, nonché delle politiche remunerative già adottate per l'esercizio precedente.

I principali cambiamenti rispetto al passato sono riassumibili nei seguenti punti:

- definizione del nuovo perimetro di "personale più rilevante" in ottemperanza alle richieste di Banca d'Italia e della European Banking Authority (EBA);
- revisione dei sistemi di differimento e rafforzamento dei criteri di retention;
- avvio della revisione generale dei sistemi retributivi per la rete di vendita;
- avvio delle procedure volte a modificare lo statuto in relazione ai poteri dell'Assemblea, con riferimento ai pagamenti di fine rapporto e ai limiti della remunerazione variabile.

Al fine di garantire la corretta implementazione e gestione delle politiche retributive il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (di cui si danno maggiori informazioni nel paragrafo 1.3) si è riunito tre volte nel corso del 2014. Il Gruppo inoltre si è avvalso di diverse primarie società di consulenza (EY e Mercer) al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito e di indagini retributive svolte in collaborazione con le associazioni di categoria.

¹ Ai sensi della suddetta normativa il Gruppo bancario risulta appartenente alla categoria degli intermediari "intermedi", con un totale degli attivi pari a 26,6 miliardi alla chiusura dell'esercizio di riferimento.

² La presente Relazione pertanto non ha ad oggetto le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Gruppo, per le quali resta ferma la normativa di settore di cui al Regolamento Isvap (oggi Ivass) n. 39/2011, che le Compagnie Assicuratrici controllate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi generali definiti dalla Capogruppo nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Ai sensi dell'articolo 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), si forniscono di seguito le informazioni per l'Assemblea dei Soci Mediolanum S.p.A. relativamente alle politiche 2015 e all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2014.

L'informativa è redatta in conformità allo schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob 11971 e prevede due distinte sezioni.

• SEZIONE I:

- illustra la politica del Gruppo in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché del personale più rilevante ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia;
- illustra le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

• SEZIONE II:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

L'informativa verrà resa disponibile anche sul sito internet della Società (www.mediolanum.com) alla voce: "Investor Relations/CorporateGovernance/assembleadegliazionisti".

SEZIONE I

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

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

1.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea di 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:

- delibera in senso favorevole o contrario sulle politiche retributive predisposte dal Consiglio di Amministrazione. La deliberazione è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- 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 a valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

Si segnala inoltre che sono state avviate le procedure necessarie per implementare le modifiche statutarie così come da richiesta del Regolatore. Nello specifico verrà previsto per l'Assemblea il potere di deliberare in relazione all'innalzamento del rapporto tra remunerazione fissa e variabile per il personale più rilevante e di determinare il compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive del Gruppo ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Assicura che le Politiche retributive siano adeguatamente documentate e:

- trasmesse all'Assemblea per la deliberazione richiesta all'Organo medesimo;
- accessibili all'interno della struttura aziendale.

Avvalendosi del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché delle funzioni aziendali competenti:

- definisce, approvando, le Politiche retributive di Gruppo, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale identificato come rilevante nonché dei ruoli appartenenti alle funzioni/strutture aziendali con compiti di controllo;
- assicura che le funzioni di Gruppo competenti (in particolare, Risorse Umane, Amministrazione Rete di Vendita, Coordinamento Staff Commerciale, Pianificazione e Controllo, Compliance e Risk Management) 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 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;
- cura la predisposizione dei regolamenti dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari;
- provvede all'attuazione 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, i "Performance Targets collettivi", 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;
- stabilisce l'ammontare da assegnare a ciascun destinatario dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari nel rispetto di criteri correlati a:
 - la carica ricoperta da ciascun destinatario e il compenso ricevuto per ciò che riguarda specificamente gli amministratori;
 - la posizione organizzativa, delle responsabilità e delle competenze professionali per ciò che riguarda i destinatari diversi dagli amministratori;
 - il valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere sulla creazione futura del valore delle azioni della Società o del Gruppo;
- cura la gestione delle modifiche/integrazioni ai sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari (e ai relativi Regolamenti) che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari;
- in seguito all'attuazione delle politiche adottate:
 - è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici agli amministratori investiti di particolari cariche, all'Amministratore Delegato, ai dirigenti aziendali, ai dipendenti e ai collaboratori non legati alla Società – o alle società controllate e/o collegate - da rapporto di lavoro subordinato;
 - verifica la coerenza delle Politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della Società e del Gruppo nel suo complesso;
 - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e d'incentivazione predisposte da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea nonché dei conseguenti regolamenti attuativi;
 - approva l'informativa per l'Assemblea, relativa all'attuazione delle Politiche retributive a favore di tutti i ruoli aziendali.

1.3 Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Mediolanum S.p.A. è composto da 3 amministratori indipendenti.

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.

Inoltre, per l'adempimento dei propri compiti, dispone di un proprio budget preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza delle politiche retributive di Gruppo approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo del Gruppo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per i compensi e più in generale per il sistema di remunerazione e incentivazione, del restante "personale più rilevante";
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori Delegati e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- elabora il regolamento che disciplinerà i piani d'incentivazione in ogni aspetto e che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- gestisce tutte le iniziative necessarie per l'attuazione dei sistemi d'incentivazione, ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione dell'ammontare spettante;
- formula proposte riguardo agli eventuali obiettivi di *performance* di natura economica e/o finanziaria al conseguimento dei quali subordinare il raggiungimento dei sistemi assegnati;
- fornisce indicazioni di natura consultiva su:
 - il processo d'identificazione del personale più rilevante nonché dei criteri di rilevanza utilizzati;
 - la coerenza generale delle politiche con il livello di rischio e l'effettività e stabilità dei risultati;
 - la tipologia e l'impatto delle eventuali modificazioni rispetto alle politiche già approvate;
 - il processo adottato per l'informativa ex post da fornire all'Assemblea sull'attuazione delle politiche.

1.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti³:

- 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 dalle strutture competenti apposita informativa inerente:
 - lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione (compresa l'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari) in favore dei diversi ruoli aziendali, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle predette politiche;
 - i controlli effettuati sull'attuazione delle Politiche retributive e le eventuali proposte di modifica delle medesime;

³ Cfr. art. 24 dello Statuto.

- se del caso, i risultati delle indagini statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'Azienda rispetto al mercato di riferimento.

L'Amministratore Delegato dispone altresì poteri di proposta in merito a:

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

1.5 Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Dirigente Preposto cura la predisposizione di adeguate procedure amministrativo-contabili con riferimento alla predisposizione della nota integrativa e, in particolare, in relazione all'informativa sui compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai Direttori Generali (laddove nominati), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da Società controllate. Le indicate procedure amministrativo-contabili sono altresì verificate in termini di effettiva applicazione.

1.6 Funzioni esternalizzate a Banca Mediolanum S.p.A.

Per lo svolgimento di alcune attività tecniche anche con riferimento ai sistemi di remunerazione e incentivazione, Mediolanum S.p.A. ha stipulato degli appositi contratti di servizio con la controllata Banca Mediolanum S.p.A., al fine di sfruttare al meglio le sinergie e le competenze di Gruppo.

1.6.1 Risorse Umane

La funzione Risorse Umane collabora con gli Organi e le funzioni competenti di Mediolanum S.p.A. e di Banca Mediolanum S.p.A. (per le funzioni esternalizzate alla medesima Società) 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 interessate:

- sottopone ai competenti Organi la struttura della componente variabile, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante"; al riguardo:
 - individua gli indicatori di *performance* e i meccanismi di correzione per il rischio sia ex ante sia ex post rispetto ai quali parametrare ed eventualmente rettificare, a consuntivo, la componente variabile;
 - individua le soluzioni di bilanciamento tra i compensi basati su strumenti finanziari (o strumenti equivalenti) e i compensi riconosciuti in contanti;
- effettua analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione delle Politiche retributive;
- 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;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove Politiche;
- propone le regole sottostanti all'organizzazione e funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" con riferimento a dipendenti e amministratori; al riguardo valuta la rilevanza del personale e sottopone alla valutazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:
 - 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.

1.6.2 Amministrazione Rete di Vendita

La funzione Amministrazione Rete di Vendita collabora con gli Organi e Funzioni competenti di Mediolanum S.p.A. e del Gruppo nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione della rete di vendita provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle Funzioni aziendali interessate (e in particolare con la Funzione Compliance per quanto riguarda gli aspetti normativi):

- sottopone ai competenti Organi la struttura della componente non ricorrente, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante"; al riguardo:
 - individua gli indicatori di *performance* e i meccanismi di correzione per il rischio sia ex ante sia ex post rispetto ai quali parametrare ed eventualmente rettificare a consuntivo, la componente non ricorrente;
 - individua le soluzioni di bilanciamento tra i compensi basati su strumenti finanziari (o strumenti equivalenti) e i compensi riconosciuti in contanti;
 - anche tenuto conto dei punti precedenti, individua i sistemi di pagamento differito applicabili;
- effettua analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'Azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e all'applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- sottopone ai competenti Organi le modifiche delle politiche a seguito di eventuali variazioni organizzative della rete di vendita e/o del contesto normativo di riferimento;
- 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;
- propone le regole sottostanti all'organizzazione e funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" per le strutture della rete di vendita; al riguardo valuta la rilevanza degli esponenti della rete di vendita e sottopone alla valutazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:
 - 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.

1.6.3 Pianificazione e Controllo

L'unità in oggetto contribuisce alla definizione delle Politiche retributive provvedendo, su richiesta degli Organi e Funzioni 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.

1.6.4 Risk Management

L'unità organizzativa in oggetto contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, su richiesta degli organi e funzioni competenti, a formulare pareri in merito all'adozione di adeguati indicatori di misurazione della *performance*, in grado di riflettere la profittabilità nel tempo della

Società e di tener conto dei rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

1.6.5 Compliance

La struttura in oggetto valuta l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

In particolare, essa svolge le seguenti attività di controllo:

- verifica, *ex-ante*, la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo; tale verifica riguarda altresì la regolamentazione aziendale attuativa predisposta dalle strutture interne competenti;
- verifica, *ex ante*, che i contenuti dell'informativa all'Assemblea e al pubblico rispettino i requisiti normativi di Vigilanza;
- verifica, *ex ante*, il processo di identificazione del personale più rilevante;
- 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.

In generale, verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

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

1.6.6 Internal Auditing

La funzione Internal Auditing verifica periodicamente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. In particolare, essa verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa 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 competenti per l'esecuzione delle eventuali azioni di miglioramento, nonché, a seguito di una valutazione di rilevanza e laddove espressamente previsto, per la predisposizione di un'adeguata informativa da trasmettere all'Assemblea.

2 Processo di identificazione del Personale più rilevante

Nell'ambito del quadro di vigilanza prudenziale istituito dalla direttiva CRD IV, la *European Banking Authority* ha sviluppato e presentato alla Commissione Europea i *Regulatory Technical Standards* recepiti con il Regolamento n. 604 del 4 marzo 2014. Tali norme tecniche di regolamentazione, a carattere qualitativo e quantitativo, rispondono all'esigenza di guidare gli enti nel processo di identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

Con l'adeguamento all'attuale quadro normativo, Mediolanum S.p.A. in qualità di Capogruppo, ha definito un nuovo processo di identificazione del personale più rilevante, coinvolgendo le funzioni Risorse Umane, Amministrazione Rete di Vendita, Compliance, Risk Management e Organizzazione. Il processo riguarda tutto il personale dipendente, gli amministratori del Gruppo, ivi comprese le sedi estere e la Rete di vendita.

Dalle analisi condotte è stato individuato, con riferimento alle differenti categorie di soggetti, un numero totale di soggetti in aumento rispetto alle n. 40 precedentemente identificate.

Tale processo viene periodicamente effettuato al fine di mantenere aggiornata l'analisi e gli esiti sono adeguatamente conservati e formalizzati.

3 Ragioni e finalità perseguite con le politiche retributive

Le Politiche retributive definite da Mediolanum S.p.A. perseguono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

Inoltre, l'applicazione delle Politiche retributive permette un miglior allineamento tra l'interesse degli Azionisti e quello del "management" di Mediolanum S.p.A. e del Gruppo, sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Azionisti, sia in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine.

Al riguardo, 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 di Mediolanum S.p.A.

4 Benchmark utilizzati

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 componente fissa, variabile e alla remunerazione totale.

Per tali ragioni le funzioni preposte assicurano la costante partecipazione a indagini e studi retributivi, condotti dai principali player nazionali e di settore. In particolare l'analisi e il monitoraggio dei trend retributivi avviene, sia a livello italiano sia internazionale, tramite la partecipazione agli studi promossi dalle Associazioni di categoria (es. ABI), che si avvalgono del supporto tecnico di società quali Hay Group, Next Consulting, Towers Watson. Ci si avvale inoltre di studi relativi a settori e popolazioni specifiche (Executive, Asset Management) e a mercati esteri in cui è presente il Gruppo, realizzati da alcune delle principali società di consulenza specializzate.

5 Struttura remunerativa del personale

La struttura remunerativa adottata con riferimento al personale (con esclusione della Rete di vendita, trattata in maniera specifica al capitolo successivo) prevede una **componente fissa**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale **componente d'incentivazione** 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, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

5.1 Componente fissa

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

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

Al riguardo, le Politiche di remunerazione prevedono che i compensi attribuiti dall'Assemblea ai Consiglieri all'atto della nomina e ai Sindaci siano commisurati alle responsabilità, ai compiti e al grado di

partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo organo collegiale, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità. L'utilizzo di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

In particolare:

- l'Assemblea è l'organo competente a deliberare in merito al compenso spettante a favore dei Consiglieri all'atto della nomina (con facoltà di determinare il compenso per gli eventuali amministratori investiti di cariche particolari), nonché da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione determina il compenso per il Presidente, i Vice-Presidenti, i Consiglieri eventualmente investiti di particolari cariche (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall'Assemblea), nonché la remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato.

Con particolare riferimento a Mediolanum S.p.A., la seguente tabella esplicita i compensi attualmente definiti per gli organi aziendali⁴:

ORGANI	PRESIDENTE	MEMBRI	
	Emolumento	Numero	Emolumento
Consiglio di Amministrazione	€ 140.000	9	€ 315.000
Comitato Controllo e Rischi	€ 20.000	2	€ 30.000
Comitato per le Nomine e la Remunerazione	€ 15.000	2	€ 20.000

- Per i dipendenti si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dagli eventuali contratti integrativi aziendali, nonché dal sistema di remunerazione e d'incentivazione, che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo;
- per i collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, si applica, nel rispetto del sistema delle deleghe interne, quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, di collaborazioni coordinate e continuative.

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

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

5.2 Componente d'incentivazione

Il Gruppo, a seguito dell'entrata in vigore delle novità normative introdotte da Banca d'Italia, ha avviato una revisione dei sistemi d'incentivazione, secondo i principi contenuti nelle presenti Politiche retributive.

Vengono descritti di seguito sinteticamente i sistemi già adottati dal Gruppo, che mantengono la loro

⁴ La tabella fa riferimento ai soli componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei relativi comitati. Per gli Organi aziendali con funzioni di controllo - il Collegio Sindacale e i Consiglieri non esecutivi - il pacchetto retributivo non prevede alcuna componente variabile. Per gli Organi aziendali con funzioni di controllo - il Collegio Sindacale e i Consiglieri non esecutivi - il pacchetto retributivo non prevede alcuna componente variabile.

efficacia in particolare nella loro componente di lungo termine e in base ai contratti attualmente in essere.

Sulla base delle politiche retributive definite fino a tutto il 2014, la componente d'incentivazione è costituita dalla retribuzione variabile, per la quale, in base agli strumenti d'incentivazione messi a disposizione del Gruppo, si distinguono due differenti componenti:

- a breve termine, su base annuale e costituita da premi monetari;
- a medio/lungo termine, tipicamente su base triennale e costituita interamente da strumenti finanziari.

Le sopra indicate componenti sono percepite in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura economica sia di diversa natura, in particolare:

- obiettivi aziendali, per i quali il sistema d'incentivazione prevede di considerare il raggiungimento dell'*Utile Netto Consolidato Target* riferito al Gruppo Mediolanum come parametro che definisce il variabile annuo erogabile a ciascun partecipante ai piani d'incentivazione (sia di breve termine che di medio/lungo termine);
- obiettivi individuali, basati sui seguenti ambiti di valutazione:
 - obiettivi di funzione quantitativi;
 - obiettivi di funzione qualitativi.

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

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

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

5.2.1 Differimento della componente variabile

Relativamente ai soggetti identificati come "personale più rilevante" che maturino nel corso dell'esercizio incentivazioni superiori a Euro 75.000, viene prevista la definizione di un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare delle incentivazioni in conformità alla regolamentazione di vigilanza per tempo vigente e in base all'applicazione del principio di proporzionalità, prevedendo che:

- un'adeguata percentuale sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo congruo, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- una quota sostanziale, debba essere adeguatamente bilanciata tra azioni, strumenti a essa collegati e, ove appropriato, strumenti innovativi previsti dal Regolamento delegato (UE);
- vi sia la presenza di uno specifico meccanismo di retention sia per la componente a breve (up-front) sia per la parte differita.

Le esatte percentuali, i periodi di differimento e di retention, sono stabilite da appositi Regolamenti attuativi dei piani d'incentivazione, sulla base delle presenti politiche e delle norme per tempo vigenti.

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

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

Si sta provvedendo ai necessari adeguamenti dei meccanismi d'incentivazione in accordo con i mutamenti previsti dal Regolatore in relazione al principio di proporzionalità e in base alle politiche approvate.

In applicazione del criterio di proporzionalità, di cui alla Sezione I, paragrafo 7, provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del

18 novembre 2014”, le percentuali, nonché i periodi di differimento e di *retention*, dovranno essere pari ad almeno la metà di quelli fissati dal predetto provvedimento per le banche di maggiori dimensioni anche in considerazione del business di Mediolanum caratterizzato da un minor rischio di credito essendo una banca di raccolta e non di impieghi.

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

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

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

I piani definiti permettono di:

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

5.2.2 Rapporto tra componente fissa e di incentivazione

Il sistema retributivo adottato da Mediolanum S.p.A. per i componenti degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche ha comportato per l’esercizio 2014 un *pay-mix* nel quale il peso della componente variabile della retribuzione risulta essere relativamente contenuto. Questo al fine di garantire una sana e prudente gestione, che eviti l’assunzione di rischi eccessivi volti alla ricerca di *performance* economiche esasperate.

La struttura dei compensi prevede inoltre che il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile debba essere attentamente valutato e in ogni caso, a livello individuale, l’incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa sia contenuta entro il limite del 100%.

In relazione al “personale più rilevante”, il rapporto massimo previsto tra remunerazione variabile e fissa può essere elevato fino a 2:1, con specifico riferimento a responsabili delle *business unit*, a direttori generali, a direttori commerciali e ad amministratori esecutivi (amministratori delegati e vice presidenti) delle Società del Gruppo, di volta in volta identificati in ragione delle specifiche responsabilità attribuite, della strategicità dei ruoli e della misurabilità delle *performance* a cui è legata la componente variabile della remunerazione (si considera allo stato attuale un totale di undici soggetti coinvolti). La relativa modifica statutaria – come richiesto dalle Disposizioni – è in via di approvazione definitiva da parte della Banca d’Italia.

Con riferimento alle Funzioni Aziendali di controllo, in conformità alle Disposizioni, la componente variabile non potrà essere superiore al 33% della componente fissa a partire dal 2016.

5.2.3 Obiettivi di *performance*

Il sistema adottato prevede per la componente d’incentivazione parametri economici e non come di seguito descritto in dettaglio.

5.2.3.1 Parametri economici

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

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

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

La creazione di valore corretta per il rischio e la solidità patrimoniale sono infatti fattori già considerati nel sistema d'incentivazione di lungo termine (si veda al tal proposito il paragrafo 5.2.1) mentre la liquidità è considerata all'interno dei cancelli alla base dei sistemi d'incentivazione variabile.

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

5.2.3.2 Parametri non economici

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

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

5.2.4 Legame tra la variazione dei risultati e della remunerazione

In considerazione dei parametri economici adottati, nonché della previsione di sistemi di correzione ex-post (malus), il sistema d'incentivazione mira a garantire un adeguato legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

In particolare il sistema prevede che la percentuale di componente variabile erogabile, oltre che ai cancelli definiti, sia ancorata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo aziendale, individuato nell'utile netto a livello di Gruppo, portando anche all'azzeramento della componente variabile stessa, qualora i risultati fossero inferiori ai valori prestabiliti.

5.2.5 Piani basati su strumenti di capitale: piano "Top Management 2010"

Come già accennato in precedenza in relazione alla componente variabile di medio/lungo termine, il Gruppo sta attuando una revisione degli attuali sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari con l'obiettivo di allinearsi con l'assetto normativo prefigurato dalle disposizioni di nuova emanazione anche in considerazione delle modifiche al principio di proporzionalità intercorse tra il 2011 e il 2014.

Il piano di Stock Option, denominato "Piano Top Management 2010", ha visto il 5° ciclo di assegnazione nel corso dell'esercizio 2014.

Questo piano continua a produrre gli effetti per cui è stato creato (es.: aderenza alle richieste del regolatore in relazione all'utilizzo di strumenti equity e al relativo bilanciamento di questi, allineamento degli interessi tra azionisti e manager nel medio-lungo periodo, creazione di valore corretta per il rischio, ecc.) essendo ancora soggetto al periodo di vesting e alla verifica delle condizioni di *performance* a cui è subordinata l'esercitabilità delle opzioni assegnate.

In considerazione di quanto sopra premesso, e più nello specifico ai fini di una corretta applicazione delle previsioni normative, si riportano di seguito le principali caratteristiche del "Piano Top Management 2010" approvato dall'Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. del 27 aprile 2010.

- **Destinatari:** amministratori di MEDIOLANUM S.p.A. e/o delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359, comma 1 del codice civile e dirigenti della Società e delle Società Controllate. I criteri di attribuzione degli strumenti sono basati sulla strategicità della risorse e dell'impatto che questa può avere sui risultati aziendali.

- **Prezzo di sottoscrizione:** determinato alla data di assegnazione delle opzioni, è pari alla media ponderata tra: **(i)** il valore del patrimonio netto per azione della Società, quale risultante dal bilancio di esercizio della stessa al 31 dicembre dell'anno antecedente alla data di assegnazione delle opzioni, regolarmente approvato (peso 90%) e **(ii)** il prezzo medio ufficiale di borsa delle azioni della Società nel Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana, nel semestre antecedente alla data di assegnazione delle opzioni (peso 10%).
- **Periodo di vesting:** 3 anni a decorrere dalla data di assegnazione delle opzioni.
- **Indicatori sottostanti:**
 - **Condizioni di Esercizio** che permangono durante il periodo di vesting: (i) il conseguimento di un utile netto consolidato cumulato di Mediolanum S.p.A., (ii) il mantenimento a livello di Conglomerato Finanziario Mediolanum di un "*Return on risk adjusted capital*" (RORAC) superiore al 15%, a condizione che nello stesso triennio di riferimento i requisiti di capitale non siano aumentati più del 3% e di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili e infine (iii) il mantenimento del rapporto intercorrente tra il destinatario e Mediolanum S.p.A. o una società controllata.
 - **Condizioni Individuali:** il Comitato per le Nomine e la Remunerazione può subordinare l'esercizio delle opzioni anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* di volta in volta individuati.
- Il numero di opzioni che il Destinatario potrà esercitare, a valere sul numero massimo di opzioni assegnategli alla data di assegnazione, sarà determinato in funzione dell'utile netto consolidato cumulato effettivamente conseguito dalla Società nell'esercizio in corso alla data di assegnazione e nei due esercizi successivi alla stessa rispetto all'utile netto consolidato target, il tutto secondo quanto previsto dalla seguente tabella:

Utile Netto Consolidato Cumulato effettivo	% Opzioni esercitabili
< 90% del Target	0%
= 90% < 100% del Target	40%
= 100% < 105% del Target	80%
= 105% ≤ 110% del Target	90%
> 110% del Target	100%

- **Exercise:** le opzioni assegnate, una volta effettuata la verifica della realizzazione delle Condizioni di Esercizio e delle Condizioni Individuali possono essere esercitate in un'unica soluzione esclusivamente per un periodo di 3 anni (Periodo di Esercizio).
- **Scadenza:** Le opzioni esercitabili scadono il primo giorno successivo al termine dell'ultimo Periodo di Esercizio (la "**Scadenza Finale**"). Le Opzioni non esercitate entro la Scadenza Finale: (i) decadono automaticamente, (ii) sono prive di qualsiasi effetto e validità e (iii) non attribuiscono più alcun diritto ai Destinatari.
- **Lock-up:** è previsto un vincolo di intrasferibilità di una percentuale pari al 5% delle azioni sottoscritte per un periodo di 3 anni, ovvero fino alla scadenza del mandato (se amministratore) oppure, fino alla cessazione del rapporto di lavoro (se dirigente).

5.3 Malus e claw back

Vengono previsti meccanismi di malus in base ai quali il Gruppo non procederà alla liquidazione delle incentivazioni in caso di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere da parte del Personale più rilevante, nonché per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunta o conseguita, della situazione patrimoniale e di liquidità del Gruppo o della singola entità.

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione delle incentivazioni erogate negli anni precedenti, in considerazione dei limiti di legge previsti.

I casi in cui si prevede il suddetto meccanismo sono i seguenti:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo;
- 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.

5.4 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

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

In caso di dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto con Mediolanum S.p.A. o con il Gruppo, possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità a favore del personale, a fronte dei risultati raggiunti.

Si precisa che la Società ad oggi non ha previsto specifici accordi con riferimento a indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o coperture previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e che, come detto in precedenza, sono state avviate le procedure necessarie per le modifiche statutarie volte a recepire le richieste relative ai poteri dell'Assemblea in relazione ai trattamenti di fine rapporto.

In ogni caso, il compenso che è possibile accordare discrezionalmente in caso di conclusione anticipata del rapporto, non potrà superare le cinque annualità e comunque i sei milioni di euro. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti.

5.5 Benefici non monetari

All'interno delle componenti fisse della remunerazione è previsto un pacchetto benefit con caratteristiche omogenee per gli appartenenti a determinate popolazioni aziendali (es. per i dirigenti), che contribuisce 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 Conglomerato Finanziario 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.

E' 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 un specifico massimale per sinistro e per anno.

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

6 Struttura remunerativa Rete di vendita

La remunerazione della Rete di vendita è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, dalla gamma di prodotti collocati nonché dagli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte. Il sistema di remunerazione deve rispondere alla necessità di riconoscere ai promotori finanziari una remunerazione proporzionata ai ricavi dell'azienda, evitando al contempo situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La remunerazione dei promotori finanziari è prevalentemente variabile e articolata anche in considerazione della distinzione tra:

- Promotori Finanziari e Aspiranti Promotori Finanziari dediti esclusivamente all'attività di vendita ("banker"), per questi ultimi limitatamente a quanto espressamente previsto dai relativi contratti;
- Promotori Finanziari che, oltre all'attività di vendita, svolgono attività di supervisione, coordinamento e sviluppo di altri Promotori Finanziari ("Supervisor e Manager").

La struttura remunerativa adottata prevede una **componente ricorrente**, che ricompensa il ruolo ricoperto e

l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale **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, medio e lungo termine, dell'azienda e dell'individuo nel rispetto del profilo di rischio definito.

6.1 Componente ricorrente

La rilevanza del peso della componente ricorrente secondo quanto previsto dai rispetti contratti di agenzia e accordi integrativi è tale da ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

Con riferimento al "Personale più rilevante" e in generale ai partecipanti ai sistemi d'incentivazione, la componente ricorrente della remunerazione è fissata in maniera tale da permettere alla parte non ricorrente di ridursi anche in maniera significativa fino ad azzerarsi, in determinati casi.

Per la categoria di Promotori Finanziari e Aspiranti Promotori Finanziari ("banker") la remunerazione ordinaria si articola secondo il seguente schema:

- provvigioni di vendita: la Banca riconosce al banker quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione dei prodotti collocati (sottoscrizione di fondi/polizze assicurative, commissioni di ingresso su gestioni patrimoniali, collocamenti, ...). Tali commissioni vengono corrisposte su base mensile e sono differenti in ragione delle varie tipologie di prodotto e in ragione dell'importo sottoscritto. Le percentuali retrocesse al banker variano invece in funzione del livello di carriera ricoperto;
- provvigioni di gestione e mantenimento: la Banca riconosce al banker una provvigione, volta a remunerare il servizio di assistenza che il banker medesimo presta al Cliente nel corso del rapporto nonché riconducibile alle commissioni di mantenimento pagate dal Cliente stesso. Tali provvigioni vengono corrisposte su base periodica, applicando al portafoglio dei prodotti detenuto dal Cliente delle aliquote predefinite in relazione all'entità del portafoglio medesimo.

Per la categoria di Promotori Finanziari ("Supervisor e Manager") la remunerazione ordinaria si articola, prevalentemente, secondo il seguente schema:

- provvigioni derivanti dall'eventuale produzione personale di vendita (secondo lo schema sopra previsto);
- provvigioni determinate in funzione delle vendite delle risorse supervisionate della Rete di vendita: la Banca riconosce al Promotore Finanziario quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione dei prodotti collocati (sottoscrizione di fondi/polizze assicurative, commissioni di ingresso su gestioni patrimoniali, collocamenti, ...). Tali commissioni vengono corrisposte su base mensile e sono differenti in ragione delle varie tipologie di prodotto e in ragione dell'importo sottoscritto. Le percentuali retrocesse al banker variano invece in funzione del livello di raggiungimento nella scala provvigionale di supervisione;
- provvigioni di gestione e mantenimento delle masse afferenti le risorse supervisionate della Rete di vendita: la Banca riconosce al Promotore Finanziario una provvigione, volta a remunerare il servizio di assistenza che il banker medesimo presta al Cliente nel corso del rapporto nonché riconducibile alle commissioni di mantenimento pagate dal Cliente stesso. Tali provvigioni vengono corrisposte su base periodica, applicando al portafoglio dei prodotti detenuto dal Cliente delle aliquote predefinite in funzione del livello di raggiungimento nella scala provvigionale di supervisione.

6.2 Componente non ricorrente

La componente non ricorrente per tutti i promotori finanziari non identificati tra il "personale più rilevante" si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, prevalentemente costituita da premi monetari.

Per la categoria di Promotori Finanziari e Aspiranti Promotori Finanziari ("banker") la remunerazione ordinaria si articola secondo il seguente schema:

- incentivi provvigionali: legati a specifici "contest" che, al raggiungimento di obiettivi prefissati prevalentemente di vendita, comportano il riconoscimento di un corrispettivo comunque valorizzabile in

termini monetari. In particolare, la Banca prevede una metodologia specifica d'incentivazione, riguardante anche l'offerta fuori sede di strumenti e prodotti finanziari che ricadono nell'ambito di applicazione della disciplina sulla prestazione delle attività e servizi d'investimento, nel rispetto di linee guida volte a salvaguardare un comportamento del banker coerente con i principi dell'agire in modo onesto, equo, trasparente e professionale, per servire al meglio gli interessi dei Clienti. Queste forme d'incentivazione in ambito MiFID si articolano come di seguito indicato:

- forme d'incentivazione aventi ad oggetto il raggiungimento di obiettivi determinati tramite parametri solo qualitativi;
- forme d'incentivazione aventi ad oggetto il raggiungimento di obiettivi determinati tramite parametri qualitativi e quantitativi;
- forme d'incentivazione aventi ad oggetto il raggiungimento di obiettivi determinati tramite parametri solo quantitativi.

Tali forme d'incentivazione prevedono il riconoscimento di corrispettivi valorizzabili in strumenti monetari e, in alcuni casi, in strumenti di capitale.

Il riconoscimento di corrispettivi in strumenti di capitale avviene attraverso la partecipazione al piano d'incentivazione basato su strumenti finanziari (Piano Collaboratori 2010). In particolare, con riferimento a detto piano:

- la determinazione del numero delle opzioni da assegnare ai singoli destinatari, in relazione a ciascun ciclo annuale di assegnazione, avviene in base alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali nel corso dell'anno precedente all'assegnazione;
- l'esercizio delle opzioni è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello aziendale, misurati con riferimento all'andamento nel biennio successivo all'assegnazione delle opzioni di specifici parametri economici a livello consolidato ("*Performance Targets Biennali*").

Per la categoria di Promotori Finanziari ("Supervisor e Manager") la remunerazione ordinaria si articola, prevalentemente, secondo il seguente schema:

- incentivi provvigionali legati a specifici "contest", derivanti dall'eventuale produzione personale di vendita (secondo lo schema sopra previsto);
- incentivi provvigionali legati al raggiungimento di obiettivi prefissati prevalentemente di vendita della struttura supervisionata che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo comunque valorizzabile in termini monetari. In particolare, la Banca prevede una metodologia specifica d'incentivazione, riguardante anche l'offerta fuori sede di strumenti e prodotti finanziari che ricadono nell'ambito di applicazione della disciplina sulla prestazione delle attività e servizi d'investimento, nel rispetto di linee guida volte a salvaguardare un comportamento del Promotore Finanziario coerente con i principi dell'agire in modo onesto, equo, trasparente e professionale, per servire al meglio gli interessi dei Clienti. Queste forme d'incentivazione in ambito MiFID si articolano come di seguito indicato:
 - forme d'incentivazione aventi ad oggetto il raggiungimento di obiettivi determinati tramite parametri solo qualitativi;
 - forme d'incentivazione aventi ad oggetto il raggiungimento di obiettivi determinati tramite parametri qualitativi e quantitativi;
 - forme d'incentivazione aventi ad oggetto il raggiungimento di obiettivi determinati tramite parametri solo quantitativi.

Tali forme d'incentivazione prevedono il riconoscimento di corrispettivi valorizzabili in strumenti monetari e in strumenti di capitale.

Il riconoscimento di corrispettivi in strumenti di capitale avviene attraverso la partecipazione al piano d'incentivazione basato su strumenti finanziari (Piano Collaboratori 2010). In particolare, con riferimento a detto piano:

- la determinazione del numero delle opzioni da assegnare ai singoli destinatari, in relazione a ciascun ciclo annuale di assegnazione, avviene in base alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali nel corso dell'anno precedente all'assegnazione;
- l'esercizio delle opzioni è subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello aziendale, misurati con riferimento all'andamento nel biennio successivo all'assegnazione delle opzioni di specifici parametri economici a livello consolidato ("*Performance Targets Biennali*").

La componente non ricorrente relativamente ai promotori finanziari identificati come “personale più rilevante” si compone di una remunerazione variabile:

- a breve termine, su base annuale e costituita da premi monetari e strumenti finanziari;
- a medio/lungo termine, tipicamente su base triennale e costituita da premi monetari e/o strumenti finanziari.

Le sopra indicate componenti sono percepite in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi commerciali, individuali e comportamentali correlati a parametri di natura sia economica sia qualitativa.

In linea con le strategie aziendali e con le politiche remunerative generali di Mediolanum S.p.A. e del Gruppo, gli elementi del sistema incentivante e i parametri indicati potranno prevedere condizioni differenziate, che tengano conto e riflettano le esigenze specifiche di business specializzati o del contesto, normativo o di mercato, dei singoli paesi esteri.

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

Ciascun partecipante ai piani d'incentivazione riceve in un'apposita comunicazione tutte le informazioni necessarie alla comprensione delle caratteristiche del piano, delle regole e dei criteri di riconoscimento dei relativi premi.

Al riguardo, con riferimento alla componente d'incentivazione a medio/lungo termine, l'Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. in data 27 aprile 2010 ha approvato le linee generali del piano di azionariato rivolto ai collaboratori, intesi come componenti della Rete di vendita, della Società e delle società controllate denominato “Piano Collaboratori 2010”.

Il sopra indicato piano prevede l'assegnazione, in più cicli annuali, ai destinatari di diritti per la sottoscrizione di azioni ordinarie di Mediolanum S.p.A. di nuova emissione.

L'attuazione del citato piano consente di mettere a disposizione del Gruppo un efficace strumento al fine di promuovere l'incentivazione e la fidelizzazione di quei collaboratori che contribuiscono in modo determinante al successo della Banca.

6.2.1 Differimento della componente non ricorrente

Relativamente ai soggetti identificati come “personale più rilevante” viene previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare delle incentivazioni in conformità alla regolamentazione di vigilanza per tempo vigente e in base all'applicazione del principio di proporzionalità, prevedendo che:

- un'adeguata percentuale sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo congruo, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- una quota sostanziale, debba essere adeguatamente bilanciata tra azioni, strumenti a essa collegati e, ove appropriato, strumenti innovativi previsti dal Regolamento delegato (UE);
- vi sia la presenza di uno specifico meccanismo di retention sia per la componente a breve (up-front) sia per la parte differita.

Le esatte percentuali, i periodi di differimento e di retention, sono stabilite da appositi Regolamenti attuativi dei piani d'incentivazione, sulla base delle presenti politiche e delle norme per tempo vigenti.

In applicazione del criterio di proporzionalità, di cui alla Sezione I, paragrafo 7, provvedimento della Banca d'Italia “Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014”, le percentuali di cui sopra, nonché i periodi di differimento e di retention, dovranno essere pari ad almeno la metà di quelli fissati dal predetto provvedimento per le banche di maggiori dimensioni anche in considerazione del business di Mediolanum caratterizzato da un minor rischio di credito essendo una banca di raccolta e non di impieghi.

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

6.3 Rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente

Stante la peculiarità del sistema remunerativo della rete di vendita, basato sulla corresponsione di provvigioni in base agli affari procacciati, queste possono dare origine a forme d'incentivazione più rilevanti rispetto all'altro personale di Gruppo.

In relazione al personale più rilevante di rete, il rapporto massimo previsto tra remunerazione variabile e fissa è pari a 2:1 e la sua applicazione dovrà avvenire entro il 30 giugno 2016, come previsto dalle Disposizioni. La relativa modifica statutaria – come richiesto dalle Disposizioni – è in via di approvazione definitiva da parte della Banca d'Italia.

6.4 Obiettivi di performance

Il sistema adottato prevede per la componente d'incentivazione considera il raggiungimento di obiettivi sia a livello aziendale sia a livello individuale.

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

Nel seguito, sulla base della struttura remunerativa applicata, sono forniti orientamenti in merito ai:

- soglie minime di accesso (*gate* d'accesso);
- obiettivi di natura individuale;
- parametri economici legati alla componente d'incentivazione;
- criteri di correzione "qualitativa" legati alle componenti d'incentivazione.

6.4.1 Soglie minime di accesso (*gate* d'accesso)

Il diritto alla percezione delle incentivazioni, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, viene legato al raggiungimento di un *gate* di accesso del Gruppo Mediolanum S.p.A. al fine di accertarne la solidità patrimoniale del gruppo di appartenenza e di conseguenza della capacità della banca di erogare la componente incentivante alla rete di vendita (c.d. sostenibilità).

La composizione del *gate* di accesso a livello di Gruppo Mediolanum viene confermata nei seguenti due indicatori:

- RORAC - *Return On Risk Adjusted Capital* (parametro che evidenzia la relazione tra risultato operativo e capitale a rischio, dove il secondo rappresenta l'ammontare del capitale proprio che la banca dovrà impegnare per fronteggiare un certo ammontare di rischi) – soglia minima del 15%;
- sussistenza di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il Conglomerato Finanziario Mediolanum – soglia minima maggiore di zero.

Per ciascun ratio viene definita una soglia on/off. La condizione d'accesso all'incentivo maturato nel corso dell'esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i ratio risultino posizionati sopra la soglia minima stabilita. Il *gate* di accesso non condiziona soltanto le incentivazioni relative all'esercizio in oggetto ma anche le porzioni d'incentivazioni maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

6.4.2 Obiettivi di natura individuale

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

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

- le aree di risultato devono risultare significativamente influenzabili dal soggetto beneficiario dell'incentivo;

- gli indicatori di *performance* individuati per le aree di risultato devono risultare strettamente correlati al risultato/valore complessivo generato dalle unità territoriale/organizzativa di cui si ha la responsabilità;
- risulta necessario considerare obiettivi il più possibile misurabili e relativi a grandezze commerciali/economiche legate ai budget e nella visibilità della funzione Pianificazione e Controllo. Al riguardo, risulta necessario assicurarsi che per la funzione Amministrazione Rete di Vendita, l'indicatore di *performance* sia consuntivabile al termine del periodo di misurazione;
- risulta necessario considerare, ove possibile, indicatori di *performance* per i quali sia possibile disporre di *benchmark* esterni.

Il sistema d'incentivazione dei promotori 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.

6.4.3 Criteri di correzione “qualitativa” legati alle componenti d'incentivazione

La necessità di adottare criteri di correzione qualitativi sulla componente di remunerazione non ricorrente erogata alla Rete, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili, viene realizzata attraverso un indicatore unico di *performance* (RUP - Rating Unico di *Performance*).

Tale indicatore prevede l'utilizzo di una serie di parametri di carattere qualitativo sull'operato del banker, i quali rappresentano altresì delle best practices comunemente adottate da parte dei principali competitor.

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

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

6.5 Modalità di erogazione della componente d'incentivazione

In generale, non sono previsti premi d'incentivazione in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari formalizzate. Il riconoscimento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del promotore finanziario/collaboratore per attività irregolari o mal condotta.

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

Per quanto concerne le tempistiche di erogazione, la liquidazione dell'incentivo di breve periodo avviene dopo la consuntivazione dei risultati dell'anno di riferimento, mentre la liquidazione dell'eventuale incentivo di medio/lungo periodo, da riconoscere eventualmente in forma monetaria, avviene decorso il periodo di differimento.

In aggiunta, con riferimento ai piani basati su strumenti finanziari il “Piano Collaboratori 2010”, prevede un vesting period delle opzioni (divenute effettivamente esercitabili a seguito dell'avveramento delle condizioni di esercizio) compreso fra un minimo di cinque e un massimo di dieci anni dalla data di assegnazione.

Le opzioni vengono assegnate a fronte del raggiungimento di obiettivi commerciali nell'esercizio precedente.

Sono previste assegnazioni di opzioni nel corso del 2015 a fronte degli obiettivi raggiunti nell'anno 2014.

Nel corso del 2015 si provvederà a sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di Mediolanum S.p.A. l'approvazione di nuovi piani basati su strumenti finanziari a fronte di specifici obiettivi assegnati alla Rete di vendita per l'anno 2015 nonché per la liquidazione delle incentivazioni del “personale più rilevante”, in conformità alle nuove disposizioni regolamentari ora per ora vigenti.

6.5.1 Piani basati su strumenti di capitale (Piano Collaboratori 2010)

6.5.1.1 Obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione/esercitabilità delle *stock options*

I piani basati su strumenti di capitale rivolti alla Rete di vendita prevedono il diritto all'esercizio delle opzioni assegnate a condizione del raggiungimento dei risultati di Gruppo e in particolare:

- al conseguimento dell'obiettivo aziendale target individuato nell'utile netto consolidato relativo all'intero periodo di misurazione dei risultati; in alternativa al conseguimento in ciascun esercizio nel periodo di riferimento di un ammontare di raccolta netta di banca Mediolanum S.p.A. posizionato nel 1° quartile della classifica delle reti di vendita pubblicata da Assoreti, subordinata comunque al conseguimento di un utile netto consolidato non inferiore al 70% dell'utile netto consolidato target per il medesimo periodo;
- al mantenimento, a livello del Conglomerato Finanziario Mediolanum, nell'esercizio in corso alla data di assegnazione delle *stock options* e in quelli successivi, relativi al periodo di misurazione dei risultati, di un determinato livello di "*Return on risk adjusted capital*" ("RORAC") e di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili.

6.5.1.2 Termini di maturazione dei diritti (*vesting period*)

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla determinazione del "*vesting period*" relativo al sistema d'incentivazione attraverso l'assegnazione di strumenti di capitale che, nel caso del Piano Collaboratori è fissato in:

- in nove anni dalla data di assegnazione delle opzioni, per i Collaboratori (piano messo a disposizione da Mediolanum S.p.A. a favore di Banca Mediolanum S.p.A.).

L'esercizio delle opzioni, e la conseguente sottoscrizione delle azioni da parte dei destinatari, sono consentiti esclusivamente decorso il *vesting period*, a partire dalla data di inizio esercizio e per i successivi tre anni. L'esercizio delle opzioni e la conseguente sottoscrizione delle azioni dovrà avvenire, in un'unica soluzione e per l'intero ammontare, nel periodo di esercizio.

In particolare l'esercizio delle opzioni assegnate nel 2014 ai destinatari è subordinato al verificarsi delle condizioni di cui ai successivi punti:

- il conseguimento da parte della Società, a livello consolidato, nell'esercizio in corso alla data di assegnazione e nell'esercizio successivo di un utile netto consolidato cumulato di volta in volta determinato dal Consiglio di Amministrazione e comunicato ai destinatari nella lettera di assegnazione o in alternativa al conseguimento in ciascun esercizio nel periodo di riferimento di un Ammontare di Raccolta Netta di Banca Mediolanum S.p.A. posizionato nel 1° quartile della classifica delle Reti di vendita pubblicata da Assoreti, subordinata comunque al conseguimento di un utile netto consolidato non inferiore al 70% dell'Utile Netto Consolidato Target per il medesimo periodo;
- il mantenimento, a livello del Conglomerato Finanziario Mediolanum, di:
 - un "*Return on risk adjusted capital*" ("RORAC") superiore al livello stabilito;
 - di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili;
- il mantenimento dalla data di assegnazione al termine del *vesting period* del rapporto intercorrente tra il destinatario e la Società (o le Società controllate).

In particolare, l'esercitabilità delle opzioni è consentita in presenza di un RORAC superiore al 15%, salvo nei casi in cui nel periodo di misurazione della *performance* l'indicatore risulti inferiore prevalentemente in ragione di svalutazioni straordinarie di partecipazioni e/o avviamento e comunque a condizione che nello stesso periodo i requisiti di capitale non siano aumentati più del 3%; ciò ferma restando l'ulteriore condizione relativa alla sussistenza - in ognuno degli esercizi compresi nel periodo di verifica - di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il Conglomerato Finanziario.

6.6 Meccanismi di Malus e Claw Back

Le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i principi di correttezza nella relazione con la clientela posto che l'attività del promotore finanziario 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 pertanto meccanismi di *malus* in base ai quali la banca non procederà alla liquidazione delle incentivazioni in caso di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere da parte del promotore finanziario.

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* in base ai quali il Gruppo, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere da parte del promotore finanziario che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte dal Gruppo, ha diritto di richiedere la restituzione delle incentivazioni erogate in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

Oltre alla suddetta fattispecie, in considerazione delle nuove richieste di Banca d'Italia, sono stati introdotte le seguenti previsioni in relazione all'applicazione della clausola di *claw back*:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo;
- 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.

6.7 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di agenzia

Banca Mediolanum, per propria disciplina interna, ha adottato il Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali che prevede il riconoscimento di:

- indennità di portafoglio per coloro che detengono un portafoglio clienti a condizione dell'acquisizione dello stesso da altro promotore finanziario;
- indennità di struttura per coloro che svolgono attività di supervisione di una struttura di promotori finanziari a condizione di acquisizione della stessa da parte di altro supervisore o manager;
- indennità manager per coloro che svolgono prevalentemente attività di staff all'interno della rete di vendita a condizione di un periodo minimo di permanenza in rete.

Inoltre, in caso di dimissioni la Banca si riserva la facoltà di sottoscrivere "patti di non concorrenza" della durata di 2 anni, estensibili fino ad un massimo di ulteriori 4 anni, attraverso il riconoscimento di premio c.d. di fedeltà, e in ogni caso fino ad un massimo di sei milioni di euro.

Ai sensi della nuova disciplina regolamentare di recente introduzione, sono state avviate le procedure necessarie per le modifiche statutarie volte a recepire le richieste relative ai poteri dell'Assemblea in relazione ai trattamenti di fine rapporto.

6.8 Condizioni applicate su prodotti e servizi offerti dalla Banca

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

SEZIONE II

1 Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 123-ter D.lgs 24 febbraio 1998 (T.U.F.), n.58; art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob.

1.1 TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Carlo Secchi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 126.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 126.667	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 126.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 126.667	€ -	€ -
2	Alfredo Messina	Vice Presidente Vicario	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 200.000	€ 251.200	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 200.000	€ 251.200	€ -
3	Massimo Antonio Doris	Vice Presidente	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 300.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 300.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate ¹				€ 682.088	€ -	€ -	€ -	€ 6.105	€ -	€ 688.193	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 982.088	€ -	€ -	€ -	€ 6.105	€ -	€ 988.193	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in Società controllata € 300.000, retribuzione fissa da lavoro dipendente in Società controllata € 382.088. Benefici non monetari: € 6.105 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente.												
4	Ennio Doris	Amministratore Delegato	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 200.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 800.000	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società controllata € 200.000.												
5	Francesco Barbaro	Consigliere	01/01/2014 - 29/04/2014	29/04/2014									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 8.333	€ 2.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.333	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 8.333	€ 2.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.333	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione € 2.000.												

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
6	Luigi Berlusconi	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 31.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.667	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 31.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.667	€ -	€ -
7	Elena Biffi	Consigliere	29/04/2014 - 31/12/2014	31/12/2014										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 23.333	€ 6.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 23.333	€ 6.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -
Note					Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione € 6.667.									
8	Pasquale Cannatelli	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 31.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.667	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 31.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.667	€ -	€ -
Note					Compensi nella Società che redige il bilancio: l'importo è stato trasferito alla Società di appartenenza.									
9	Maurizio Carfagna	Consigliere	01/01/2014 - 24/10/2014	24/10/2014										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 25.833	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.833	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ 90.833	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 120.833	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 116.666	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 146.666	€ -	€ -
Note:					Compensi da controllate e collegate: per la carica di Consigliere in Società controllata € 20.833, per le cariche di membro del Consiglio di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società collegate € 70.000 e € 30.000 quale compenso complessivo per la partecipazione a comitati in qualità di membro del Comitato Remunerazione e del Comitato per il Controllo Interno di Società collegata.									
10	Edoardo Lombardi	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 31.666	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.666	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ 870.000	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ 180.597	€ 1.070.597	€ 854.080	€ -
	(III) Totale					€ 901.666	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ 180.597	€ 1.102.263	€ 854.080	€ -
Note:					Compensi da controllate e collegate: per le cariche di Vice Presidente Vicario e Amministratore Delegato in Società controllate € 670.000, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società collegata € 200.000, quale compenso complessivo per la partecipazione a comitati in qualità di membro del Comitato Remunerazione e del Comitato per il Controllo Interno di Società collegata € 20.000, €180.597 per prestazione professionale fornita da Società dalla stesso controllata e € 854.080 per la partecipazione a sistemi di incentivazione a lungo termine in società controllata.									
11	Roberto Maviglia	Consigliere	29/04/2014 - 31/12/2014	31/12/2014										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 23.333	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.333	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale					€ 23.333	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.333	€ -	€ -

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Mario Molteni	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
12	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.667	€ 23.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.334	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 31.667	€ 23.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.334	€ -	€ -
	<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi € 15.000, per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione € 8.667.												
	Danilo Pellegrino	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
13	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.667	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 27.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 27.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 58.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.667	€ -	€ -
	<i>Note:</i> I compensi riconosciuti sono stati trasferiti alla Società di appartenenza. Compensi da controllate e collegate: per le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società controllate € 24.000, per la carica di Consigliere in Società controllata € 3.000.												
	Angelo Renoldi	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
14	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.667	€ 55.333	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 87.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 65.000	€ 7.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 72.500	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 96.667	€ 62.833	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 159.500	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza e Controllo € 25.000, per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi € 18.333, per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione € 12.000. Compensi da controllate e collegate: per le cariche, in Società Controllate, di Consigliere € 35.000, di Presidente degli Organismi di Vigilanza e Controllo € 30.000 complessivi, di membro del Comitato per la Remunerazione € 7.500.												
	Anna Scarfone	Consigliere	29/04/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
15	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.333	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.333	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 23.333	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.333	€ -	€ -
	<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi € 10.000.												
	Paolo Sciumè	Consigliere	01/01/2014 - 26/03/2014	26/03/2014									
16	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.250	€ 3.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.083	€ 1.250	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 457.272	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 8.333	€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 457.272	€ -	€ -
	<i>Note</i> Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi € 3.750. Compensi da controllate e collegate: per le cariche, in Società Controllate, di Consigliere € 2.083, di membro del Comitato Controllo Interno € 1.250 e € 457,272 quale compenso a Studio Associato.												
	Maria Alessandra Zunino De Pigner	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
17	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.666	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.666	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 41.666	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.666	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di membro del Collegio Sindacale di Società collegata € 10.000.												

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Ezio Simonelli	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2014 - 18/02/2014	18/02/2014									
18	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -
	Francesco Vittadini	Presidente del Collegio Sindacale	18/02/2014 - 29/04/2014	29/04/2014									
19	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 45.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 70.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.000	€ -	€ -
	Note Compensi nella Società che redige il bilancio: per la carica di Presidente del Collegio Sindacale € 15.000 e € 10.000 per la carica di Sindaco Effettivo. Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Società controllata € 45.000.												
	Stefano Fiorini	Presidente del Collegio Sindacale	29/04/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
20	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
	Riccardo Perotta	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
21	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
	Antonio Marchesi	Sindaco Effettivo	18/02/2014 - 29/04/2014	29/04/2014									
22	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 15.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -
	Note Compensi da controllate e collegate: per la carica di Sindaco Effettivo di Società controllata € 5.000.												
	Francesca Novati	Sindaco Effettivo	29/04/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
23	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -
24	Dirigenti Strategici		01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014									
	(III) Totale				€ 793.000	€ -	€ -	€ -	€ 5.511	€ -	€ 798.511	€ -	€ -
	Note I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono indicati a livello aggregato. Benefici non monetari: € 5.511 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.												

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
1 Alfredo Messina	Vice Presidente Vicario																
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	**Top Management 2010* delibera del 27/04/2010	€ 382.000	€ 433.020	13/05/2014 - 09/05/2019	€ 80.000	€ 138.192	15/05/2017 - 14/05/2020	€ 251.200	14/05/2014	€ 502.000	€ 111.200	€ 119.651	€ 624.599	€ 27.800	€ 323.000	€ 216.939
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale																
<i>Note</i>			Nelle scadute sono comprese quelle non esercitabili a seguito del verificarsi di malus condition														
2 Edoardo Lombardi	Consigliere																
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(II) Compensi da controllate e collegate	**Top Management 2010* delibera del 27/04/2010	€ 1.296.600	€ 1.469.870	13/05/2014 - 09/05/2019	€ 272.000	€ 469.853	15/05/2017 - 14/05/2020	€ 854.080	14/05/2014	€ 1.706.800	€ 377.200	€ 405.867	€ 2.020.887	€ 94.300	€ 1.097.100	€ 737.105
	(III) Totale																
<i>Note</i>			Nelle scadute sono comprese quelle non esercitabili a seguito del verificarsi di malus condition														

1.3 Partecipazioni detenute

Di seguito si fornisce in forma tabellare l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da questa controllate.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
Messina Alfredo	Vice Presidente Vicario	Mediolanum S.p.A.	329.200	(pd) (so)	111.200	(so)	58.200	(so)	382.200	-
Doris Massimo Antonio	Vice Presidente	Mediolanum S.p.A.	14.507.180	(pi)	-	-	-	-	14.507.180	-
			7.000	(c)	-	-	-	-	7.000	-
Doris Ennio	Amministratore Delegato	Mediolanum S.p.A.	23.563.070	(pd)	-	-	-	-	23.563.070	-
			149.009.557	(pi)	20.000	-	-	-	149.029.557	-
			46.260.000	(u) (*)	-	-	-	-	46.260.000	-
			49.702.296	(c)	-	-	-	-	49.702.296	-
Cannatelli Pasquale	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	-	(pd) (**)	120.000	(so)	120.000	(so)	-	-
Carfagna Maurizio	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	-	(pd)	-	-	-	-	-	-
			125.000	(pi)	-	-	-	-	125.000	-
			2.000	(c)	-	-	-	-	2.000	-
Lombardi Edoardo	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	394.826	(pd) (so)	377.200	(so)	172.026	(so)	600.000	(***)
Pellegrino Danilo	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	-	(pd) (**)	100.000	(so)	100.000	(so)	-	-

Note:

(so) esercizio stock option

(pd) partecipazione diretta

(pi) partecipazione indiretta

(u) usufrutto

(c) coniuge

(*) usufrutto congiunto con il coniuge Tombolato Lina

(**) stock option attribuite da altra società

(***) di cui 300.000 cedute a soggetto di cui all'art. 152, sexies, comma 1, lett. d. 5) del R.E.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Mediolanum S.p.a.	€ 305.300			€ 305.300

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

2.1 TABELLA A⁵ ai sensi dell'art 450,1 comma, lett g: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività⁶

Linee di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale 31.12.2014
Componenti dell'organo di supervisione strategica	47	€ 5.481.018
Componenti dell'organo di gestione	8	€ 6.387.179
Investment banking	5.807	€ 475.954.646
Retail banking	1.087	€ 33.337.887
Asset management	101	€ 6.368.179
Funzioni aziendali	882	€ 44.445.717
Funzioni aziendali di controllo	197	€ 10.460.455
Altre	41	€ 3.112.043

2.2 TABELLA B⁷ ai sensi dell' art 450,1 comma, lett h I-II: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

⁵ Parte della remunerazione variabile verrà determinata ed erogata a seguito del consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate per la remunerazione variabile sono quindi oggetto di stima.

⁶ Le linee di attività, identificate per la determinazione delle informazioni sulle remunerazioni aggregate, sono le medesime adottate per le finalità di benchmarking secondo gli schemi segnaletici EBA.

⁷ Parte della remunerazione variabile verrà determinata ed erogata a seguito del consolidamento dei dati di bilancio, le informazioni riportate per la remunerazione variabile sono quindi oggetto di stima; per la componente variabile in strumenti collegati alle azioni si intende il fair value delle stock options assegnate nel corso dell'anno di riferimento, in relazione al piano di incentivazione di lungo termine.

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in			
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti
Consiglieri Esecutivi	11	€ 6.155.536	€ 3.523.819	€ 978.600	-	€ 2.545.219	-
Consiglieri non Esecutivi	2	€ 160.545	-	-	-	-	-
Alta Dirigenza	2	€ 576.307	€ 270.875	€ 150.000	-	€ 120.875	-
Altri Material Risk Taker	9	€ 2.839.890	€ 1.601.371	€ 1.202.807	-	€ 398.564	-
Funzioni di Controllo	16	€ 2.284.609	€ 378.000	€ 378.000	-	-	-

2.3 TABELLA C⁸ ai sensi dell' art 450,1 comma, lett h III-IV: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Categorie	Remunerazione Differita Totale	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio	
		Quota attribuita	Quota non attribuita	Target	Pagata e ridotta mediante condizioni di performance
Consiglieri Esecutivi	€ 7.949.039	€ 574.960	€ 7.374.079	€ 2.148.000	€ 574.960
Consiglieri non Esecutivi	-	-	-	-	-
Alta Dirigenza	€ 578.597	€ 84.800	€ 493.797	€ 106.000	€ 84.800
Altri Material Risk Taker	€ 1.365.941	€ 105.000	€ 1.260.941	€ 105.000	€ 105.000
Funzioni di Controllo	-	-	-	-	-

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

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglieri Esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Consiglieri non Esecutivi	-	-	-	-	-	-	-
Alta Dirigenza	-	-	-	-	-	-	-
Altri Material Risk Taker	-	-	-	-	-	-	-
Funzioni di Controllo	1	€ 10.000	-	-	-	-	-

⁸ In tabella sono riportati, in relazione al piano di incentivazione di lungo termine, i seguenti valori fairvalue delle stock options: - "Differita Totale" valore delle opzioni totali a disposizione - di cui, "Quota Attribuita", assegnate in anni precedenti e divenute esercitabili nell'anno di riferimento, e "Quota non Attribuita", differenza tra quelle a disposizione e quelle assegnate e divenute esercitabili nell'anno di riferimento - "Remunerazione Differita riconosciuta durante l'esercizio", di cui "Target", assegnate in anni precedenti la cui esercitabilità al vesting è condizionata al verificarsi di specifiche condizioni di performance, e "Pagata e ridotta mediante condizioni di performance", effettivamente esercitate nell'anno di riferimento.

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

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
14	>= 1 mln EUR per esercizio;
Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR;	
9	>= 1 mln EUR <= 1,5 per esercizio;
1	>= 1,5 mln EUR <= 2 per esercizio;
2	>= 2 mln EUR <= 2,5 per esercizio;
1	>= 2,5 mln EUR <= 3 per esercizio;
1	>= 3 mln EUR <= 3,5 per esercizio;
-	>= 3,5 mln EUR <= 4 per esercizio;
-	>= 4 mln EUR <= 4,5 per esercizio;
-	>= 4,5 mln EUR <= 5 per esercizio;
-	>= 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.

2.6 TABELLA F⁹ ai sensi dell' art 450,1 comma, lett j: informazioni sulla remunerazione complessiva

Categorie	N°	Remunerazione complessiva		
		Componente Fissa	Componente variabile	Totale
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	1	€ 126.667	€ -	€ 126.667
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato	1	€ 800.000,00	€ -	€ 800.000,00
Direttore Generale	-			
Condirettori Generali	-			
Vice Direttori Generali	-			

⁹ Le informazioni si riferiscono alle cariche societarie di Mediolanum S.p.A.