



Banca Mediolanum S.p.A.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo

Consiglio di Amministrazione del 18 Febbraio 2016

*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*

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 Febbraio 2016

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI	3
PREMESSA	4
FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
SEZIONE I	5
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	5
2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	10
3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE RETRIBUTIVE	11
4 UTILIZZO DI <i>BENCHMARK</i> PER GLI AMMINISTRATORI E IL PERSONALE DIPENDENTE	11
5 STRUTTURA REMUNERATIVA DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL PERSONALE DIPENDENTE	11
6 STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE DI VENDITA.....	16
7 MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK PER GLI AMMINISTRATORI, IL PERSONALE DIPENDENTE E LA RETE VENDITA	20
SEZIONE II	21
1 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE NEL 2015	21
2 GOVERNANCE	21
3 REMUNERAZIONE FISSA E PAY MIX.....	21
4 REMUNERAZIONE VARIABILE E COMPONENTE NON RICORRENTE	23
5 PIANI DI INCENTIVAZIONE ADOTTATI DAL GRUPPO RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI E NON ANCORA CHIUSI	28
6 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO FORNITE AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS FEBBRAIO 1998 (T.U.F.), N.58; ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI N. 11971 DI CONSOB.	30
7 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO AI SENSI DELLA CIRCOLARE N. 285 PARTE PRIMA TITOLO IV, CAP 2 E DELL'ART. 450, COMMA 1, LETT. A-F, I DEL CRR	39

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Care Azioniste e cari Azionisti,

il 2015 è stato un anno importante per il Vostro Gruppo, segnato da un percorso di trasformazione della struttura societaria culminato, a fine anno, nella fusione “inversa” di Mediolanum S.p.A. in Banca Mediolanum S.p.A., ora Capogruppo del Gruppo Mediolanum.

Nel corso dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha proseguito l'impegno nel confermare e consolidare l'architettura della politica retributiva, al fine di assicurare un impianto in linea con la strategia del Gruppo, con i requisiti regolamentari e le *best practices* di settore.

In tale contesto è stato introdotto nel 2015, un nuovo Piano di Incentivazione annuale con differimento pluriennale per il Top Management e il Personale della Rete di Vendita, che ha la finalità di rafforzare l'allineamento delle legittime attese dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo con quelle della compagine azionaria, remunerando la creazione di valore in un orizzonte di lungo termine e promuovendo una sana e prudente gestione del rischio. Tale orientamento è stato perseguito attraverso un confronto con gli investitori e il mercato, su un tema che riteniamo estremamente rilevante.

La definizione delle “politiche 2016” tiene conto della struttura del Gruppo, dell'insieme dei valori e della *mission* che lo ispirano nonché delle politiche remunerative già adottate per l'esercizio precedente.

Inoltre, al fine anche di rispondere alle aspettative Vostre e del mercato, si è ritenuto opportuno quest'anno semplificare l'impostazione complessiva della Relazione sulle Politiche in modo da fornire una più diretta fruibilità dei contenuti da parte del lettore. Più precisamente, si sono introdotti i seguenti principali miglioramenti: descrizione separata tra la “Politica retributiva 2016”, le informazioni inerenti le modalità di concreta applicazione delle “Politiche 2015” e le tavole retributive redatte ai sensi di quanto previsto

dalle Autorità di Vigilanza; incremento del livello di informazione sui piani di incentivazione e le prassi retributive adottate, secondo un approccio comunque sintetico e immediato.

In linea con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, la Capogruppo ha elaborato le presenti politiche per l'intero Gruppo, nella prospettiva di:

- fornire gli indirizzi necessari alla loro attuazione;
- verificarne la corretta applicazione;
- garantire, al tempo stesso, le peculiarità delle singole entità che lo compongono e la complessiva coerenza tra queste ultime.

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

Rispetto al passato, i principali cambiamenti introdotti sono riassumibili nei seguenti punti:

- introduzione dei piani di incentivazione annuali (Top Management 2015 e Collaboratori 2015) per le strutture di sede e per la Rete di Vendita, con differimento pluriennale di ciascuna delle due componenti, cash ed equity;
- modifica dello statuto in relazione ai poteri dell'Assemblea, con riferimento ai pagamenti di fine rapporto e alla fissazione dei limiti della remunerazione variabile.

Il continuo dialogo con gli stakeholder rappresenta per il Gruppo un elemento distintivo, nel solco di un orientamento ormai consolidato nel tempo, che, anche nel 2016, contribuirà ad arricchire la nostra capacità di visione e a orientarci verso sistemi di remunerazione sempre più evoluti ed efficaci, a sostegno degli obiettivi di business e in coerenza con i valori e i principi aziendali.

Cordialmente,

Angelo Renoldi
Presidente del Comitato Remunerazioni

PREMESSA

Il presente documento è redatto da Banca Mediolanum S.p.A. (di seguito anche "Capogruppo") ai sensi degli art. 114-*bis* e 123-*ter* del D.lgs. 58/1998 (T.U.F.) e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed in conformità al provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014" (di seguito le "Disposizioni" o le "Disposizioni di Vigilanza") e ha valenza per l'intero Gruppo bancario¹ (di seguito "Gruppo").

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

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

Ai sensi della suddetta normativa il Gruppo bancario risulta appartenente alla categoria degli intermediari "intermedi", con un totale degli attivi pari a 27,7 miliardi alla chiusura dell'esercizio di riferimento².

Si ricorda che in data 30 dicembre 2015 la fusione inversa di Mediolanum S.p.A. nella controllata Banca Mediolanum S.p.A. ha avuto efficacia civilistica, con conseguente successione da parte dell'incorporante nei rapporti dell'incorporata.

Da tale data pertanto Banca Mediolanum S.p.A. è la società Capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum e, dalla stessa, le azioni ordinarie di Banca Mediolanum S.p.A. sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., con conseguente applicazione delle norme, anche regolamentari, vigenti per le società quotate.

In considerazione di quanto sopra, Banca Mediolanum è subentrata nelle Politiche Retributive di Gruppo riferite all'esercizio 2015, approvate dall'Assemblea di Mediolanum S.p.A. del 26 marzo 2015 ed è tenuta ad approvare nella sua qualità di Capogruppo le Politiche Retributive di Gruppo per l'esercizio 2016.

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 Banca Mediolanum S.p.A. relativamente alle politiche 2016 e all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2015.

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 (di seguito anche "Personale MRTs") ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia;
- illustra le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

• SEZIONE II:

- rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati;
- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e

¹ 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 Assicurative controllate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi generali definiti dalla Capogruppo nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

² Totale Attivo determinato ai fini prudenziali ai sensi della Circolare Banca d'Italia n.285 del 17 dicembre 2013 (Regolamento UE 575/2013)

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.bancamediolanum.it) alla voce: "CorporateGovernance/Governance".

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

- delibera in senso favorevole o contrario sulle politiche retributive 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;
- può elevare il limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla disciplina normativa primaria e secondaria *pro tempore* vigente³;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso, in conformità con la normativa anche regolamentare, tempo per tempo vigente;
- tenuto conto del punto precedente, riceve informazioni sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend di settore;
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione delle Politiche retributive con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione di dette politiche con particolare riguardo alle componenti variabili e di valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione – nella sua funzione di supervisione strategica – elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, con il supporto del Comitato remunerazioni, le Politiche retributive del Gruppo ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Assicura che le Politiche retributive siano adeguatamente documentate e:

- trasmesse all'Assemblea per approvazione, inclusi gli eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- accessibili all'interno della struttura aziendale.

Delibera, sentito il Collegio Sindacale, in merito alla ripartizione o determinazione dei compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, a seconda che l'Assemblea abbia compreso o meno detti

³ Cfr. art. 10 dello Statuto.

compensi nell'importo complessivo per la remunerazione degli Amministratori (art. 24 dello statuto).

Avvalendosi del Comitato remunerazioni, nonché delle funzioni aziendali competenti:

- approva il processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti";
- definisce, approvando, le Politiche retributive di Gruppo, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale identificato come più rilevante, anche tenuto conto dei poteri di proposta attribuiti all'Amministratore Delegato, nonché dei ruoli appartenenti alle funzioni aziendali con compiti di controllo, in particolare dei seguenti soggetti:
 - amministratori con incarichi esecutivi;
 - direttori generali;
 - responsabili della prima linea organizzativa;
 - coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
 - personale appartenente alle funzioni aziendali con compiti di controllo (Legal & Compliance, Risk Management e Internal Auditing);
- assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare, Risorse Umane, Amministrazione Rete di Vendita, Coordinamento Staff Commerciale, Pianificazione e Controllo, Legal & Compliance, Risk Management e Internal Auditing) risultino coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*;
- con particolare riferimento alle funzioni aziendali con compiti di controllo, per le sue valutazioni non legate a parametri economici, si avvale altresì del parere del Collegio Sindacale in merito alla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;
- qualora l'Assemblea non abbia già provveduto, stabilisce il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche e dell'Amministratore Delegato;
- con riferimento al Gruppo Bancario individua i compensi in favore dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione delle Società Controllate anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici. Al riguardo, riceve indicazioni anche dal Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla Società Bankhaus August Lenz & Co. AG;
- provvede all'attuazione e all'aggiornamento dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione dell'ammontare di strumenti finanziari spettante a ciascuno di essi, l'identificazione degli indicatori di performance di Gruppo, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari, inclusi i relativi regolamenti attuativi;
- assicura l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvalendosi dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della remunerazione variabile legata a parametri economici nonché al funzionamento dei meccanismi di correzione per il rischio e differimento adottati, con particolare riferimento, al "personale più rilevante";
- verifica la coerenza delle Politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della Società e del Gruppo nel suo complesso;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica del processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli aziendali conseguentemente considerati "più rilevanti" e delle politiche di remunerazione e d'incentivazione predisposte da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea nonché dei conseguenti regolamenti attuativi;
- approva l'informativa predisposta per l'Assemblea, relativa all'attuazione delle Politiche retributive a favore di tutti i ruoli aziendali.

1.3 Comitato remunerazioni

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

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

Il Comitato remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate, in merito ai compensi, e più generale per il sistema di remunerazione e incentivazione, dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione delle Società bancarie estere del Gruppo anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici. Al riguardo, riceve indicazioni anche dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (Sig. Edoardo Lombardi per quanto concerne la Società Bankhaus August Lenz & CO. AG.);
- con riferimento ai punti precedenti, fornisce indicazioni di natura consultiva su:
 - il processo adottato per l'elaborazione delle politiche di remunerazione;
 - l'attività di identificazione del personale più rilevante;
- sottopone, l'elenco dei ruoli da considerare "più rilevanti"; al riguardo, valuta l'inclusione all'interno dell'elenco medesimo di determinati ruoli aziendali considerati "potenzialmente rilevanti";
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza complessiva, l'adeguatezza e la concreta applicazione delle politiche retributive di Gruppo approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo del Gruppo; al riguardo:
 - formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
 - monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e, più generale del "personale più rilevante"; a tal fine, riceve apposita informativa dalle seguenti funzioni aziendali competenti: Legal & Compliance, Risk Management e Internal Auditing;
 - in relazione al punto precedente, vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- relaziona in merito all'attività svolta, predisponde comunicazioni e formula proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi che accerta la coerenza degli incentivi sottonesi al sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF;
- assicura il coinvolgimento, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, delle seguenti funzioni aziendali competenti: Risorse Umane, coordinamento Staff commerciale, Pianificazione e Controllo di gestione, Funzione Legal & Compliance, Funzione Risk Management e Internal Auditing;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci.

1.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti⁴:

- dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e d'incentivazione sulla base delle politiche retributive approvate dal Consiglio di Amministrazione (e dall'Assemblea) e comunica le politiche stesse agli Organi Amministrativi delle Società del Gruppo;
- ha poteri di proposta in merito alle Politiche retributive di Gruppo;
- nell'ambito della predisposizione del progetto di bilancio riceve dalla funzione Risorse Umane e dalle strutture affidate alla sovrintendenza anche del Chief Administrative Officer (in particolare Amministrazione e Bilancio e Pianificazione e Controllo) apposita informativa inerente:
 - lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione (compresa l'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari) in favore dei diversi ruoli aziendali, inclusa la Rete di vendita, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle predette politiche;
 - i risultati delle indagini sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'Azienda rispetto al mercato di riferimento;
 - i controlli effettuati sull'attuazione delle politiche retributive;
 - le eventuali proposte di modifica delle politiche stesse;

Con riferimento all'ultimo punto, assicura la trasmissione al Consiglio di Amministrazione e al Comitato remunerazioni di un'apposita informativa riassuntiva.

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

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

1.5 Risorse Umane

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

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

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

- sottopone ai competenti Organi la struttura della remunerazione variabile, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante";
- effettua analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione delle Politiche retributive;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- sottopone ai competenti Organi modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;
- propone le regole sottostanti all'organizzazione e funzionamento del processo di identificazione del

⁴ Cfr. art. 24 dello Statuto.

“personale più rilevante” con riferimento al Personale dipendente e Amministratori; al riguardo valuta la rilevanza del Personale MRTs, anche in accordo con la funzione Amministrazione Rete di Vendita e sottopone al Comitato remunerazioni l’elenco dei ruoli identificati come “personale più rilevante”.

1.6 Amministrazione Rete di Vendita

La funzione Amministrazione Rete di Vendita collabora con gli Organi e funzioni aziendali competenti nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione della rete di vendita provvedendo preliminarmente all’analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia.

In aggiunta, anche con l’eventuale supporto delle funzioni aziendali competenti (e in particolare con la funzione Compliance per quanto riguarda gli aspetti normativi):

- 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 del Personale 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 del Personale MRTs anche in accordo con la funzione Risorse Umane e sottopone alla valutazione del Comitato Remunerazioni:
 - la metodologia di valutazione utilizzata (categorie e ruoli ricompresi nell’analisi, ambiti di rilevanza, criteri di rilevazione, scale di valutazione e logiche di valutazione complessiva);
 - l’elenco per l’identificazione del “personale più rilevante” sulla base dei risultati della valutazione di rilevanza su di essi condotta.

1.7 Pianificazione e Controllo

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

1.8 Risk Management

La Funzione in oggetto contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, su richiesta degli organi e funzioni aziendali 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.

Inoltre, partecipa, ove necessario, all'attività di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti.

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

1.9 Legal & Compliance

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

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

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

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

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

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

1.10 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";
- rispetto della politica pensionistica e di fine rapporto prevista all'interno delle politiche retributive di Gruppo e con specifico riferimento alla Rete di Vendita del Regolamento Indennità Aggiuntive e Premiali.

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti per l'esecuzione delle eventuali azioni di miglioramento, nonché, a seguito di una valutazione di rilevanza e laddove espressamente previsto, per la predisposizione di un'adeguata informativa da trasmettere alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza all'Assemblea.

2 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.

Banca Mediolanum S.p.A. in qualità di Capogruppo, assicura la suddetta analisi coinvolgendo le funzioni Risorse Umane, Amministrazione Rete di Vendita, Legal & Compliance, Risk Management e Organizzazione. L'attività riguarda tutto il Personale dipendente, gli Amministratori del Gruppo, ivi comprese le sedi estere e la Rete di vendita.

Tale attività viene periodicamente effettuata 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 Banca Mediolanum S.p.A. perseguono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

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

4 Utilizzo di *Benchmark* per gli Amministratori e il Personale dipendente

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

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

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

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

La struttura remunerativa adottata con riferimento al personale prevede una **remunerazione fissa**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale **remunerazione variabile** che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'Azienda e dell'individuo, nel breve e medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

5.1 Remunerazione fissa

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

Al riguardo, le politiche di remunerazione prevedono che i compensi attribuiti dall'Assemblea agli Amministratori all'atto della nomina e ai Sindaci siano commisurati alle responsabilità, ai compiti 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:

- a favore degli Amministratori il compenso spettante all'atto della nomina nonché quello da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale è deliberato dall'Assemblea (con facoltà di determinare anche il compenso per gli eventuali amministratori investiti di particolari cariche);
- per il Presidente, i Vice-Presidenti, gli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche il compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall'Assemblea), nonché anche la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato;
- per il Personale dipendente si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dagli eventuali contratti integrativi aziendali, nonché dal sistema di remunerazione e d'incentivazione, che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo;
- per i Collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, si applica, nel rispetto del sistema delle deleghe interne, quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, di 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 Rapporto tra remunerazione fissa e variabile

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

L'Assemblea di Mediolanum S.p.A. del 26 marzo 2015 ha tra l'altro deliberato di approvare l'adozione del rapporto 2:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il "personale più rilevante" e in particolare di fissare per il "personale più rilevante" diverso dalla rete di vendita, un rapporto massimo tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino a 2:1 riguardante, 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 da identificarsi, di volta in volta, 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 massimo di undici persone che ricoprono i ruoli indicati).

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, per il "personale più rilevante" sopra indicato non viene modificata l'adozione di un rapporto massimo tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 2:1.

Per la restante parte del personale più rilevante, è adottato un rapporto fra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 1:1, fatta eccezione per le funzioni aziendali con compiti di controllo, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza, per le quali la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% della remunerazione fissa.

5.3 Finalità della remunerazione variabile

Il Gruppo, a seguito dell'entrata in vigore delle novità normative introdotte da Banca d'Italia, ha operato una revisione dei sistemi d'incentivazione, secondo i principi contenuti nelle presenti politiche retributive, introducendo due nuovi piani di incentivazione con un meccanismo di differimento (Top Management 2015 e Collaboratori 2015).

Obiettivi generali del piano di incentivazione sono:

- allineare gli obiettivi dei destinatari a quelli aziendali di crescita sostenibile del business, nel rispetto del RAF definito;
- dotarsi di un pay mix che, per livello complessivo della remunerazione e per composizione, sia allineato con le migliori prassi di mercato, permetta di mantenere alta la motivazione dei destinatari e sia ragionevolmente attrattivo;
- disporre di un elemento della remunerazione che permetta di correlare una componente di costo alla creazione di valore da parte del Gruppo;
- erogare la remunerazione variabile dei destinatari al raggiungimento:
 - di obiettivi aziendali predefiniti;
 - dei livelli attesi di performance individuale;
- essere “compliant”, rispetto alla disciplina regolamentare già citata, con particolare riferimento ai “Material Risk Takers”.

In base alla regolamentazione di vigilanza, Banca Mediolanum S.p.A. nel 2015 ha applicato il principio di proporzionalità, in linea con quanto raccomandato da Banca d'Italia, ossia considerandosi tra le banche intermedie prevede per il personale più rilevante percentuali e periodi di differimento e retention inferiori ma prossimi a quelli richiesti per le banche maggiori.

La Società ha inoltre implementato per i Quadri (i.e. Quadri Direttivi) e Funzionari del Gruppo in Italia, un piano di incentivazione a breve termine, denominato “*Variable Compensation Plan*” (VCP), e definito in coerenza con i principi e gli indirizzi, relativi ai sistemi di remunerazione e incentivazione, stabiliti e formalizzati nelle politiche retributive di Gruppo che mira a riconoscere, ai partecipanti al piano, un premio in base alla performance individuale ed al raggiungimento di determinati risultati del Gruppo Mediolanum.

Il piano è di breve termine, annuale, e potrà essere riproposto, modificato o anche eventualmente annullato di anno in anno.

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

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

5.5 Remunerazione variabile del Personale più rilevante e del restante Personale dipendente

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

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

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

Il Gruppo ha implementato nel corso del 2015 un piano di incentivazione destinato al personale più rilevante, denominato piano “Top Management 2015” al fine di assicurare la *compliance* dei sistemi incentivanti al quadro normativo di riferimento.

Gli obiettivi perseguiti dal piano sono:

- la promozione dell'*engagement* del Top Management rispetto agli interessi degli azionisti di creazione di valore,
- l'allineamento alle prassi del mercato di riferimento;
- il rispetto delle disposizioni;
- la retention delle risorse destinatarie del Piano.

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

Salvo talune differenze di erogazione per le categorie di personale destinatarie del piano (*cf.* Sezione II), il nuovo sistema prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui parte *up front* e parte differito, erogato in cash e in strumenti finanziari.

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.

Tali indicazioni sono state recepite nel corso del 2015 con la definizione del piano di remunerazione variabile "Top Management" secondo cui, per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione supera la soglia di materialità di 75.000 euro, prevede il riconoscimento del 50% in strumenti equity ed il differimento per una quota pari al 40% del variabile totale (come illustrato più nel dettaglio nella Sezione II).

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

Il nuovo piano di remunerazione variabile è inoltre rivolto al personale c.d. «Executive» (siano essi rilevanti sotto soglia che non-rilevanti) secondo modalità specifiche illustrate di seguito nella Sezione II. Il sistema d'incentivazione previsto considera l'erogazione della remunerazione variabile annua attraverso il raggiungimento degli obiettivi a livello di Gruppo, secondo uno schema di calcolo che considera:

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

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

I piani definiti permettono di:

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

5.6 Obiettivi di performance

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

5.6.1 Parametri economici

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

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

5.6.2 Parametri non economici

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

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

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

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

In caso di dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto con Banca 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 effettuate le modifiche statutarie 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, è confermato che 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.

5.8 Benefici non monetari per gli Amministratori e il Personale dipendente

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 Gruppo nonché essere previsti sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali e assistenziali, quali quelli volti a fornire ai dipendenti medesimi e ai loro familiari garanzie per la salute.

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 uno 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 della 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 e medio termine, dell'Azienda e dell'individuo nel rispetto del profilo di rischio definito.

6.1 Componente ricorrente della Rete di Vendita

La rilevanza del peso della componente ricorrente secondo quanto previsto dai rispettivi 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 modo 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 raggiunto 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 raggiunto nella scala provvigionale di supervisione.

6.2 Rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente

Rispetto al rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente, stante la peculiarità del sistema remunerativo Personale 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.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, nonché in conformità a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto e in ottemperanza a quanto deliberato dall'Assemblea di Mediolanum S.p.A. del 26 marzo 2015, per il "personale più rilevante" facente parte della Rete di Vendita non viene modificata l'adozione di un rapporto massimo tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile fino a 2:1.

6.3 Finalità della componente non ricorrente

Il Gruppo, a seguito dell'entrata in vigore delle novità normative introdotte da Banca d'Italia, ha operato una revisione dei sistemi d'incentivazione, secondo i principi contenuti nelle presenti Politiche retributive, introducendo due nuovi piani di incentivazione di breve termine con un meccanismo di differimento (Top Management 2015 e Collaboratori 2015).

Obiettivi generali del piano di incentivazione per il Personale della Rete di Vendita sono:

- allineare gli obiettivi del Personale della Rete di Vendita a quelli aziendali di crescita sostenibile del business, nel rispetto del RAF definito;
- dotarsi di un pay mix che, per livello complessivo della remunerazione e per composizione permetta di mantenere alta la motivazione del Personale della Rete di Vendita e sia ragionevolmente attrattivo;
- disporre di un elemento della remunerazione che permetta di correlare una componente di costo alla creazione di valore da parte del Gruppo;
- erogare la componente non ricorrente del Personale della Rete di Vendita al raggiungimento:
 - di determinati obiettivi aziendali;
 - dei livelli attesi di performance individuale;
- essere "compliant", rispetto alla disciplina regolamentare già citata, con particolare riferimento ai "Material Risk Takers" del Personale della Rete di Vendita.

In base alla regolamentazione di vigilanza, Banca Mediolanum S.p.A. nel 2015 ha applicato il principio di proporzionalità, in linea con quanto raccomandato da Banca d'Italia, ossia considerandosi tra le banche intermedie prevede per il personale più rilevante percentuali e periodi di differimento e retention inferiori ma prossimi a quelli richiesti per le banche maggiori.

6.4 Componente non ricorrente per la Rete di Vendita

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 non ricorrente 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.

Per la categoria di Promotori Finanziari (“Supervisor e Manager”) la remunerazione non ricorrente 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 di capitale (Piano Collaboratori 2015).

La componente non ricorrente relativamente ai promotori finanziari identificati come “personale più rilevante” e ai promotori finanziari con remunerazione superiore ad una soglia di rilevanza si compone di una remunerazione variabile a breve termine (Piano Collaboratori 2015):

- di cui una quota *up front*, su base annuale e costituita da premi monetari e strumenti finanziari; e
- una quota *deferred* (componente a medio termine), tipicamente su base biennale e costituita da premi monetari e 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 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 sono tenuti 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.

6.4.1 Piano Collaboratori

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

Gli obiettivi perseguiti dal piano sono:

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

Il nuovo piano di remunerazione variabile è rivolto ai «Collaboratori – personale più rilevante» ed inoltre è rivolto anche ai manager della Rete “non rilevanti”, secondo modalità illustrate di seguito nella Sezione II.

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

Tali indicazioni sono state recepite nel corso del 2015 con la definizione del piano di remunerazione variabile “Collaboratori” secondo cui, per il personale più rilevante la cui componente d'incentivazione supera la soglia di materialità, si prevede il riconoscimento del 50% in strumenti equity ed il differimento per una quota pari al 40% del variabile totale (come illustrato più nel dettaglio nella Sezione II).

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:

- patrimonializzazione;
- liquidità.

I piani definiti permettono di:

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

6.4.1.1 Obiettivi di performance

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

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

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

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

- obiettivi individuali qualitativi.

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

Banca Mediolanum S.p.A., 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 far 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.

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

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

7 Meccanismi di Malus e Claw Back per gli Amministratori, il Personale dipendente e la Rete Vendita

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

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

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata nei seguenti casi:

- 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.

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

SEZIONE II

1 Attuazione delle politiche retributive nel 2015

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

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

2 Governance

2.1 Riunioni e composizione del Comitato remunerazioni

Al fine di garantire la corretta implementazione e gestione delle politiche retributive, nel corso del 2015 il Comitato per le nomine e la remunerazione costituito presso la Capogruppo Mediolanum S.p.A. (composto da tre Amministratori indipendenti) si è riunito quattro volte.

2.2 Consulenti esterni

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 dalle principali società di consulenza specializzate, talora in collaborazione con le associazioni di categoria.

2.3 Identificazione del personale più rilevante

Dalle analisi condotte nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante è stato individuato, con riferimento alle differenti categorie di soggetti, un numero totale di Material Risk Takers pari a 71, alla data di redazione del presente documento.

3 Remunerazione fissa e pay mix

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

In relazione al Personale dipendente, il riferimento principale per il contesto italiano è costituito dallo studio retributivo promosso dall'Associazione Bancaria Italiana, che si avvale come partner tecnico della società HayGroup.

Con particolare riferimento agli Amministratori, il peer di riferimento è stato identificato in base alla comparabilità con Banca Mediolanum in termini di: capitalizzazione, total assets, revenues, numero dipendenti. Tali criteri hanno portato a identificare un peer di 13 istituti italiani ed europei, rispetto al quale il posizionamento è stato confrontato con il supporto della società WillisTowersWatson.

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

Con particolare riferimento a Banca Mediolanum S.p.A., la seguente tabella esplicita i compensi attualmente definiti per gli organi aziendali⁵:

ORGANI	PRESIDENTE	MEMBRI	
	Emolumento	Numero	Emolumento
Consiglio di Amministrazione	€ 200.000	10	€ 938.750
Comitato Rischi	€ 18.333	2	€ 20.000
Comitato remunerazioni	€ 2.500	2	€ 3.750

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

Tra i principali benefit sono stati riconosciuti nel corso dell'esercizio 2015:

- accesso ai prodotti bancari e finanziari;
- sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali e assistenziali;
- polizza di assicurazione per la responsabilità civile.

Nel corso del 2015, con riferimento ad Amministratori e personale dipendente "rilevanti", solo per due soggetti (un membro del Consiglio di Amministrazione e un Amministratore Delegato di società controllata) è prevista una remunerazione variabile tale per cui, in caso di Utile Netto Consolidato superiore al Target, il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile può superare il rapporto di 1:1, comunque con un massimo pari al 135%.

⁵ 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 gli Amministratori non esecutivi - il pacchetto retributivo non prevede alcuna remunerazione variabile.

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

	Top Management 2015 – pers. Rilevante	Top Management 2015 - altro personale	Collaboratori 2015 – pers. Rilevante	Collaboratori 2015 – pers. non rilevante
Gate condition	RORAC, patrimonializzazione, liquidità .		Patrimonializzazione, liquidità .	
Correlazione a Utile (bonus pool)	Si utilizza una scala di correlazione tra bonus pool e valore dell'Utile Netto Consolidato (UTC), tale per cui a valori del cancello inferiori al 90% del Target non si genera bonus pool da distribuire e in caso di valori del UTC superiori al 110% del Target si genera un bonus pool massimo pari al 130% di quello stanziato.		Risultato economico positivo in misura non inferiore al 20% della previsione di budget.	
Quota up-front e quota differita	<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; e • il restante 40% è differito. 		<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; e • il restante 40% è differito. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% del variabile è differito.
Quota in strumenti equity	50% sia della quota up-front, sia della quota differita.	Il 100% della quota differita è in strumenti equity (azioni).	50% sia per la parte up-front,, sia per la parte differita.	Il 100% del variabile è in strumenti equity (azioni).
Periodo di Performance	1 anno.			
Periodo di retention sulla quota in strumenti equity	1 anno.	1 anno	1 anno.	-
Periodo di differimento	2 anni.	2 anni.	2 anni.	9 anni
Tipo di veicolo	Performance Shares.			
Soglia minima di applicazione di up-front e differito	€ 75.000 di remunerazione variabile maturata nell'anno.			NA
Soggetti partecipanti al piano	Personale rilevante oltre soglia di 75k/euro di variabile complessivo nell'anno.	Personale considerato «Executive» sia rilevante sotto la soglia di 75k/euro, sia non rilevante.	PF identificati come «personale più rilevante» e altri PF con remunerazione 2014 superiore a 750k.	PF non identificati come «personale più rilevante», in virtù della corresponsione di forme di remunerazione variabile attraverso strumenti di capitale.
CAP variabile vs Retrib. Fissa	Cap massimo: 200% (per alcuni ruoli specifici).		Cap massimo: 200%.	
	Cap massimo per le funzioni di controllo: 33% dal 2016.			

4.1 Piano di incentivazione Top Management 2015

Con riferimento al piano di incentivazione 2015, gli indicatori di rischio individuati e i relativi valori soglia sono i seguenti:

- RORAC: >15%
- LCR: > 100%
- Sussistenza di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali.

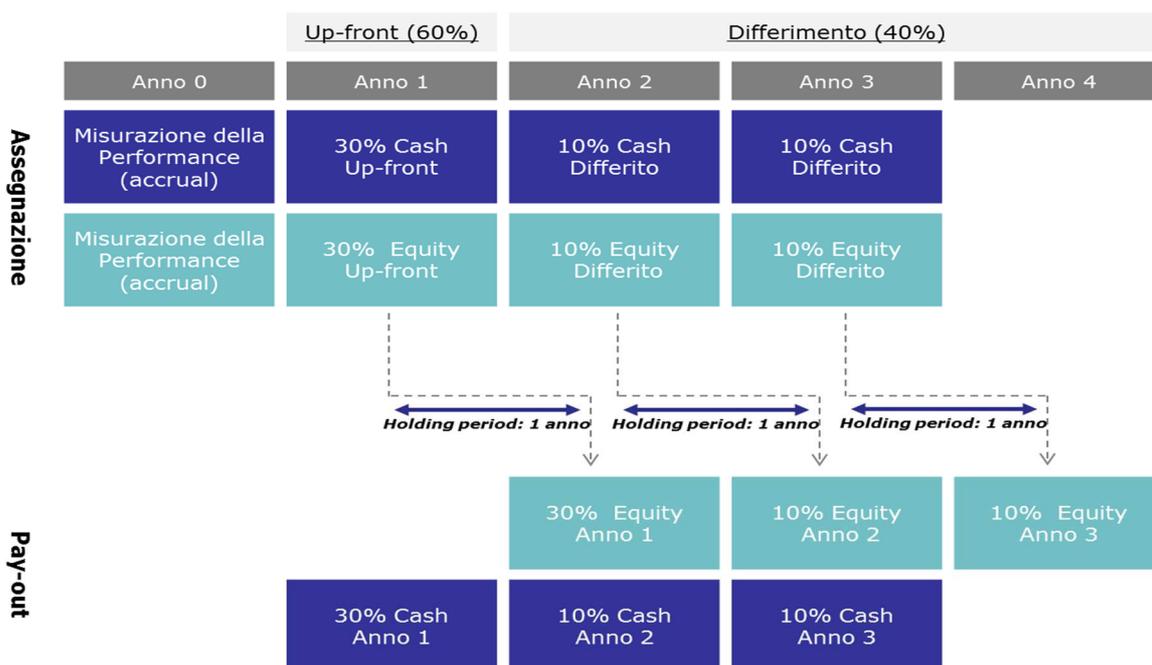
I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati a fine periodo, ovvero al 31/12 dell'anno di misurazione della performance (periodo di accrual) e al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

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

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

Relativamente ai soggetti identificati come “personale più rilevante” che maturino nel corso dell'esercizio premi superiori a Euro 75.000, viene prevista l'applicazione di un sistema di differimento dell'erogazione di una parte dell'ammontare della remunerazione variabile in conformità alla regolamentazione di Vigilanza per tempo vigente e in base all'applicazione del principio di proporzionalità, prevedendo che:

- una quota sostanziale – pari al 50% della quota up front e della quota differita – sia erogata mediante l'assegnazione di Performance Shares;
- un'adeguata percentuale – pari al 40% della remunerazione variabile – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 2 anni ed erogata pro rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- uno specifico periodo di retention – pari ad un anno – sia per la componente a breve (up-front) sia per la parte differita.



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

Inoltre, la correlazione tra l'Utile Netto Consolidato e la determinazione del bonus pool, è assicurata dalla seguente scala:

Utile Netto Consolidato Cumulato effettivo	Moltiplicatore
< 90% del Target	0%
= 90% < 100% del Target	50%
= 100% < 105% del Target	100%
= 105% ≤ 110% del Target	115%
> 110% del Target	130%

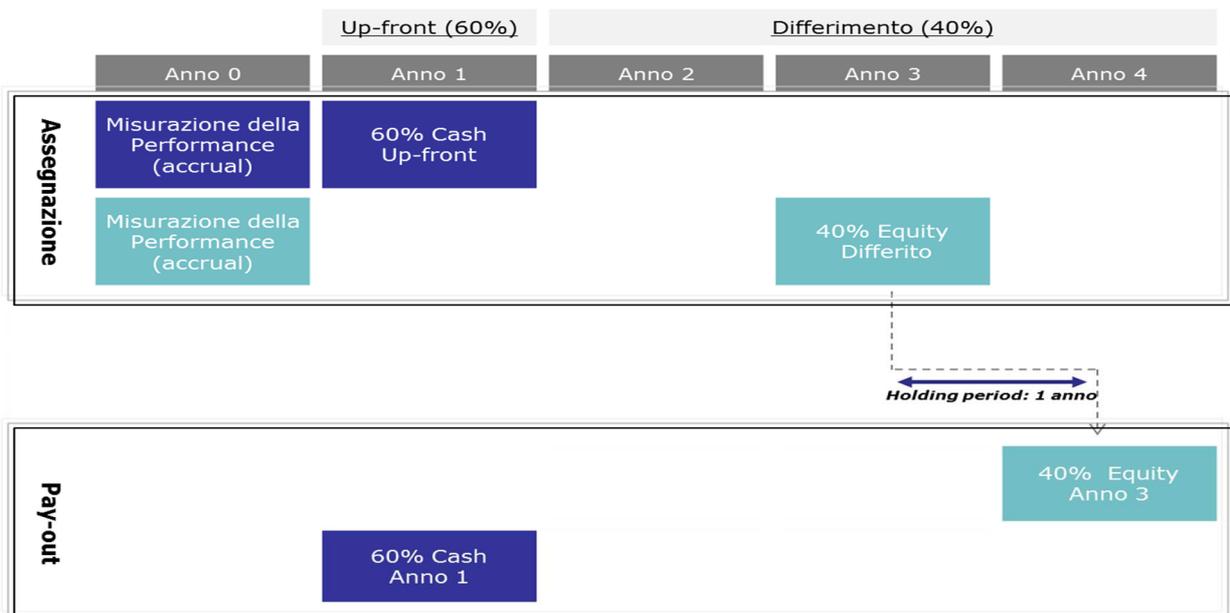
Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato per il prezzo medio dell'azione degli ultimi 30 giorni antecedenti (media dei prezzi ufficiali del titolo Banca Mediolanum S.p.A.) la data dell'Assemblea ordinaria che approva il bilancio di esercizio.

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

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

In particolare, è stato introdotto un "sotto piano" destinato agli Executive (siano essi rilevanti sotto soglia che non-rilevanti), secondo cui:

- una percentuale - pari al 60% della remunerazione variabile – è erogata in *cash* e *up-front*;
- un'adeguata percentuale – pari al restante 40% della remunerazione variabile – è corrisposta in performance shares e soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 2 anni ed erogata pro rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- è prevista la presenza di uno specifico periodo di retention – pari ad un anno – per la parte differita.



I pagamenti dei premi saranno effettuati a condizione del superamento delle medesime soglie di accesso

(RORAC, LCR e patrimonializzazione) previste per il “Top Management - personale più rilevante” e sulla base dell’Utile Netto Consolidato quale indicatore di performance. Al mancato raggiungimento di una sola delle soglie, i sistemi di remunerazione variabile si azzerano per tutti.

Il numero di azioni attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 40% del premio maturato per il prezzo medio dell’azione degli ultimi 30 giorni antecedenti (media dei prezzi ufficiali del titolo Banca Mediolanum S.p.A.) la data dell’Assemblea ordinaria che approva il bilancio di esercizio.

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

4.2 Piano di incentivazione Collaboratori 2015

Con riferimento al piano di incentivazione 2015, il diritto alla percezione degli incentivi, oltre che all’effettivo risultato raggiunto, viene legato al raggiungimento di indicatori di rischio.

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

- LCR: > 100%
- Sussistenza di un’eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali.

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

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

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

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

Relativamente ai Collaboratori e al Personale di Rete identificati come “personale più rilevante” e coloro che abbiano maturato una remunerazione complessiva superiore a 750.000 euro viene prevista l’applicazione di un sistema di differimento dell’erogazione di una parte dell’ammontare della componente non ricorrente in conformità alla regolamentazione di Vigilanza per tempo vigente e in base all’applicazione del principio di proporzionalità, prevedendo che:

- un’adeguata percentuale – pari al 40% della componente non ricorrente – sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 2 anni ed erogata pro rata, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- una quota sostanziale – pari al 50% della quota up front e della quota differita – sia erogata mediante l’assegnazione di Performance Shares con l’acquisto di azioni proprie;
- uno specifico periodo di retention – pari ad un anno – sia per la componente non ricorrente erogata up-front sia per la parte differita.

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

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

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

Il numero di azioni attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio

maturato per il prezzo medio dell'azione degli ultimi 30 giorni antecedenti (media dei prezzi ufficiali del titolo Banca Mediolanum S.p.A.) la data dell'Assemblea ordinaria che approva il bilancio di esercizio.

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

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

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

- uno specifico obiettivo è remunerato in performance shares e soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 9 anni, in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- non è prevista la presenza di uno specifico periodo di retention per la parte differita.

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

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

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

4.3 Obiettivi individuali quantitativi

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

- le aree di risultato devono risultare significativamente influenzabili dal soggetto beneficiario dell'incentivo;
- gli indicatori di *performance* individuati per le aree di risultato devono risultare strettamente correlati al risultato/valore complessivo generato dalle unità territoriale/organizzativa di cui si ha la responsabilità;
- risulta necessario considerare obiettivi il più possibile misurabili e relativi a grandezze commerciali/economiche legate ai budget e nella visibilità della funzione Pianificazione 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.

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.

4.4 Obiettivi individuali qualitativi

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

Tale indicatore prevede l'utilizzo di una serie di parametri di carattere qualitativo sull'operato del banker, i quali

rappresentano altresì delle best practices comunemente adottate da parte dei principali competitor.

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

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

4.5 Modalità di erogazione della componente non ricorrente

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

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

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

5 Piani di incentivazione adottati dal Gruppo relativi ad anni precedenti e non ancora chiusi

Vengono descritti di seguito sinteticamente i sistemi già adottati dal Gruppo, che mantengono la loro efficacia in particolare nella loro remunerazione variabile di lungo termine e in base ai contratti attualmente in essere.

Tali sistemi prevedono che la componente d'incentivazione sia costituita anche da una retribuzione variabile di medio/lungo termine, tipicamente su base triennale e costituita interamente da strumenti finanziari.

La sopra indicata componente è percepita in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi correlati a parametri sia di natura economica sia di diversa natura, in particolare:

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

5.1 Piani basati su strumenti di capitale: piano (Top Management 2010)

Il "Piano Top Management 2010", ha visto l'ultima 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 di stock option approvato dall'Assemblea ordinaria dell'allora Capogruppo 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 remunerazioni può subordinare l'esercizio delle opzioni anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* di volta in volta individuati.
- **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).

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

Il "Piano Collaboratori 2010", ha visto l'ultima assegnazione nel corso dell'esercizio 2015.

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

- valore target dell'utile netto consolidato relativo all'intero periodo di misurazione dei risultati; in alternativa al conseguimento in ciascun esercizio nel periodo di riferimento di un ammontare di raccolta netta di banca Mediolanum S.p.A. posizionato nel I° quartile della classifica delle reti di vendita pubblicata da Assoreti, subordinata comunque al conseguimento di un utile netto consolidato non inferiore al 70%;
- al mantenimento di un determinato livello di *"Return on risk adjusted capital"* ("RORAC") e di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla determinazione del *"vesting period"* mediante l'assegnazione di opzioni, pari a 9 anni dalla data di assegnazione.

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

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

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

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Doris Ennio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 200.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 800.000	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in Società incorporata Mediolanum S.p.A. € 600.000.												
2	Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 122.000	€ 272.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 755.000	€ -	€ 286.650	€ -	€ -	€ 29.298	€ 1.070.948	na	€ -
	(III) Totale				€ 905.000	€ -	€ 286.650	€ -	€ -	€ 51.298	€ 1.342.948		€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in società controllata € 520.000, per la carica di Consigliere in Società incorporata Mediolanum S.p.A. € 35.000, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società collegata € 200.000, per prestazioni professionali fornite da Società dalla stesso controllata € 151.298 e per la partecipazione a sistemi di incentivazione in società Controllata € 957.902 (si veda tabella 3a e 3b per dettaglio su up front e deferred in cash e strumenti). La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.												
3	Provano Giovanni	Vice Presidente	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 369.310	€ -	€ 70.200	€ -	€ 5.400	€ -	€ 444.910	na	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 6.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 375.310	€ -	€ 70.200	€ -	€ 5.400	€ -	€ 450.910		€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società controllata € 6.000. Benefici non monetari: € 5.400 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente. La componente variabile della remunerazione (si veda tabella 3a e 3b per dettaglio su up front e deferred in cash e strumenti) verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.												
4	Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 683.132	€ -	€ -	€ -	€ 7.474	€ -	€ 690.606	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 300.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 300.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 983.132	€ -	€ -	€ -	€ 7.474	€ -	€ 990.606	€ -	€ -
	<i>Note:</i> Compensi da controllate e collegate: per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione incorporata Mediolanum S.p.A. € 300.000. Benefici non monetari: € 7.474 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente.												

	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)
	Gualtieri Paolo	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
5	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000	€ 17.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 52.500	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 35.000	€ 17.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 52.500	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro di Presidente del Comitato per la Remunerazione € 2.500 e membro del Comitato Controllo e Rischi € 15.000.												
	Doris Annalisa Sara	Consigliere	19/03/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
6	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.750	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 26.250	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.250	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 45.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.000	€ -	€ -
	<i>Note:</i>												
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Consigliere incorporata Mediolanum S.p.A. € 26.250.												
	Bianchi Bruno	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
7	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000	€ 21.874	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.874	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 35.000	€ 21.874	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.874	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di Presidente e membro del Comitato Controllo e Rischi € 19.999 e membro del Comitato per la Remunerazione € 1.875.												
	Del Fabbro Luigi	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
8	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 190.000	€ -	€ -	€ -	€ 5.508	€ -	€ 195.508	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 627.630	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 627.630	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 817.630	€ -	€ -	€ -	€ 5.508	€ -	€ 823.138	€ -	€ -
	<i>Note:</i>												
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in Società controllate € 430.000, per incarico incorporata Mediolanum S.p.A. € 180.000 e per la carica di Consigliere in Società collegata € 17.630. Benefici non monetari: € 5.508 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente.												
	Renoldi Angelo	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
9	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000	€ 16.875	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.875	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 35.000	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 110.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 70.000	€ 91.875	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 161.875	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza € 15.000 e membro del Comitato per la Remunerazione € 1.875. Compensi per la partecipazione a comitati in società Controllate e Collegate: per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi in società incorporata Mediolanum S.p.A. € 20.000, Presidente del Comitato Remunerazione € 15.000, Presidente Organismo di Vigilanza in differenti società controllate € 40.000.												

	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)
	Penna Antonio Maria	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
10	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000	€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.389	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 365.838	€ 369.227	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 28.389	€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ 365.838	€ 399.227	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi € 5.000. Compensi da controllate e collegate: per incarico in società Controllata € 365.838 e per la carica di Vice Presidente in società collegata € 3.389.												
	Tusquets Trias De Bes Carlos Javier	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
11	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 94.574	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 94.574	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 119.574	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 119.574	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 94.574.												
	Mauri Arnaldo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
12	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Angeli Adriano Alberto	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
13	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 6.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 56.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Collegio Sindacale in società controllata € 6.000.												
	Giuliani Marco	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
14	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate				€ 79.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 79.000	€ -	€ -
	(III) Totale				€ 129.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>												
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Sindaco in società controllate € 24.000, per la carica di Presidente e membro del Collegio Sindacale in società collegate € 55.000.												

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					
15 Dirigenti Strategici		01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017									
(III) Totale				€ 423.039	€ -	€ 109.200	€ -	€ 5.853	€ -	€ 538.091	na	€ -
<p>Note</p> <p>I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riferiti al Direttore Generale, Gianluca Bosisio, nella società che redige il bilancio. Benefici non monetari: € 7.474 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente. La componente variabile della remunerazione (si veda tabella 3a e 3b per dettaglio su up front e deferred in cash e strumenti) verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p>												

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

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

Nome e cognome	Carica	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)
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario																
1 (I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate			1.097.100	€ 1.432.389	11/05/2015 - 09/05/2020							471.500	€ 520.536	€ 3.549.263		625.600	€ 692.648
(III) Totale			1.097.100									471.500				625.600	€ 692.648
<p>Note</p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi oggetto di stima.</p>																	

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)
Pirovano Giovanni	Vice Presidente																
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	**Top Management 2010** delibera del 27/04/2010	115.850	€ 146.541	11/05/2015 09/05/2020							58.300	€ 64.363	€ 444.269		57.550	€ 65.602
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale		115.850									58.300				57.550	€ 65.602
<i>Note</i>																	
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi oggetto di stima.																	
Bosisio Gianluca	Direttore Generale																
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	**Top Management 2010** delibera del 27/04/2010	137.450	€ 178.083	11/05/2015 09/05/2020							64.300	€ 70.987	€ 499.990		73.150	€ 82.434
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale		137.450									64.300				73.150	€ 82.434
<i>Note</i>																	
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi oggetto di stima.																	

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione e	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair Value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario												
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
	(II) Compensi da controllate e collegate	Top Management 2015 Personale Rilevante			65.356 Performance Share	na	1 anno di retention e 2 anni di differimento	na	€ 477.750				na
	(III) Totale					na							na
<p><i>Note</i> La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile. Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo di mercato del titolo, alla data 30 dicembre 2015, pari a € 7,31. Fair Value alla data di assegnazione e Data di assegnazione: il Fair Value alla data di assegnazione e la data di assegnazione della quota individuale di strumenti finanziari di competenza dell'esercizio verranno determinati nel corrente anno.</p>													
Provano Giovanni	Vice Presidente												
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management 2015 Personale Rilevante			16.005 Performance Share	na	1 anno di retention e 2 anni di differimento	na	€ 117.000				na
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					na							na
<p><i>Note</i> La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile. Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo di mercato del titolo, alla data 30 dicembre 2015, pari a € 7,31. Fair Value alla data di assegnazione e Data di assegnazione: il Fair Value alla data di assegnazione e la data di assegnazione della quota individuale di strumenti finanziari di competenza dell'esercizio verranno determinati nel corrente anno.</p>													

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione e	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair Value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Bosisio Gianluca	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management 2015 Personale Rilevante			24.897 Performance Share	na	1 anno di retention e 2 anni di differimento	na	€ 182.000				na
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						na							na
<p><i>Note</i></p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p> <p>Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo di mercato del titolo, alla data 30 dicembre 2015, pari a € 7,31.</p> <p>Fair Value alla data di assegnazione e Data di assegnazione: il Fair Value alla data di assegnazione e la data di assegnazione della quota individuale di strumenti finanziari di competenza dell'esercizio verranno determinati nel corrente anno.</p>													

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Nome e cognome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Top Management 2015 Personale Rilevante	€ 286.650	€ 191.100	2				
(III) Totale			€ 286.650	€ 191.100					
<p><i>Note</i></p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p>									
Piovano Giovanni	Vice Presidente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management 2015 Personale Rilevante	€ 70.200	€ 46.800	2				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 70.200	€ 46.800					
<p><i>Note</i></p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p>									

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Bosisio Gianluca	Direttore Generale								
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management 2015 Personale Rilevante	€ 109.200	€ 72.800	2				
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 109.200	€ 72.800					
<p><i>Note</i> La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.</p>									

6.1 Partecipazioni detenute

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

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

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

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

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
Doris Ennio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Banca Mediolanum S.p.A.	23.563.070	(pd)	-	-	-	-	23.563.070	-
			149.029.557	(pi)	-	-	-	-	149.029.557	-
			46.260.000	(u) (1)	-	-	-	-	46.260.000	-
			49.702.296	(c)	-	-	-	-	49.702.296	-
Lombardi Edoardo	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	300.000	(pd) (so)	496.500	(2)	220.000	-	576.500	(3)
Pirovano Giovanni	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	175.300	(pd)	58.315	(4)	18.800	-	214.815	-
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	Banca Mediolanum S.p.A.	14.507.180	(pi)	-	-	-	-	14.507.180	-
			7.000	(c)	-	-	-	-	7.000	-
Del Fabbro Luigi	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	305.300	(pd)	-	-	-	-	305.300	-
Doris Annalisa Sara	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	14.494.160	(pd)	-	-	-	-	14.494.160	-
Mauri Arnaldo	Presidente del Collegio Sindacale	Banca Mediolanum S.p.A.	200	(pd)	150	-	-	-	350	-
Note: (so) esercizio stock option (pd) partecipazione diretta (pi) partecipazione indiretta (u) usufrutto (c) coniuge (1) usufrutto congiunto con il coniuge Tombolato Lina (2) 471.500 da stock option (3) di cui 300.000 cedute a soggetto di cui all'art. 152, sexies, comma 1, lett. d. 5) del R.E. (4) 58.300 da stock option										

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Banca Mediolanum S.p.a.	4.900	64300 (so)	61.100	8.100

(so) esercizio stock option

7 Informazioni di carattere quantitativo ai sensi della Circolare n. 285 Parte prima Titolo IV, Cap 2 e dell'art. 450, comma 1, lett. a-f, i del CRR⁶

TABELLA A ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. g: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività⁷

Linee di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale 31.12.2015
Componenti dell'organo di supervisione strategica	42	€ 6.133.074
Componenti dell'organo di gestione	8	€ 14.301.173
Investment banking	5.778	€ 520.638.015
Retail banking	1.153	€ 37.666.130
Asset management	82	€ 5.764.414
Funzioni aziendali	810	€ 47.020.580
Funzioni aziendali di controllo	227	€ 12.014.802
Altre	52	€ 4.482.317

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

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in			
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti
Consiglieri Esecutivi	11	€ 6.355.120	€ 2738.908	€ 1.389.725	€ 1.349.184		
Consiglieri non Esecutivi	14	€ 1.231.661	-				
Alta Dirigenza	2	€ 624.791	€ 533.000	€ 266.500	€ 266.500		
Altri Material Risk Taker	39	€ 25.468.208	€ 13.106.679	€ 6.587.939	€ 6.518.739		
Funzioni di Controllo	12	€ 1.507.160	€ 322.000	€ 224.500	€ 97.500		

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	€ 6.737.312	€ 89.004	€ 6.648.308	€ 1.805.117	€ 978.508
Consiglieri non Esecutivi	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Alta Dirigenza	€ 563.091	€ -	€ 563.091	€ 143.906	€ 143.906
Altri Material Risk Taker	€ 12.912.371	€ 2.772.530	€ 10.139.841	€ 2.016.168	€ 1.697.773
Funzioni di Controllo	€ 88.400	€ -	€ -	€ -	€ -

⁶ La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.

⁷ 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.

⁸ In relazione al piano di incentivazione di lungo termine, parte della componente variabile della remunerazione, riferita ai piani di Performance Share, verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; per la componente variabile in strumenti collegati alle azioni, riferita ai precedenti piani in essere, si intende il *fair value* delle *stock options* assegnate nel corso dell'anno di riferimento. Le informazioni riportate sono quindi stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile.

TABELLA 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			1	€ 3.997.914	1	€ 4.080.565	€ 4.080.565
Consiglieri non Esecutivi							
Alta Dirigenza							
Altri Material Risk Taker							
Funzioni di Controllo							

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

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
17	>= 1 mln EUR per esercizio;
Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR;	
10	>= 1 mln EUR <= 1,5 per esercizio;
2	>= 1,5 mln EUR <= 2 per esercizio;
-	>= 2 mln EUR <= 2,5 per esercizio;
1	>= 2,5 mln EUR <= 3 per esercizio;
1	>= 3 mln EUR <= 3,5 per esercizio;
1	>= 3,5 mln EUR <= 4 per esercizio;
-	>= 4 mln EUR <= 4,5 per esercizio;
1	>= 4,5 mln EUR <= 5 per esercizio;
1	>= 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.
-	>= 6 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.

TABELLA F ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. j: informazioni sulla remunerazione complessiva⁹

Categorie	N°	Remunerazione complessiva		
		Componente Fissa	Componente variabile	Totale
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	1	€ 200.000	€ -	€ 200.000
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato	1	€ 300.000	€ -	€ 300.000
Direttore Generale	1	€ 423.039	€ 364.000	€ 787.039
Condirettori Generali	-			
Vice Direttori Generali	-			

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