

ZABBAN - NOTARI - RAMPOLLA
& *Associati*

20123 - MILANO - VIA METASTASIO, 5
TEL. 02.43.337.1 - FAX 02.43.337.337

ATTO

18 aprile 2016
REP. N. 23.237/13.649

NOTAIO MARIO NOTARI

SPAZIO ANNULLATO

Repertorio n. 23237
Raccolta n. 13649

VERBALE DI ASSEMBLEA DELLA SOCIETA'
"BANCA MEDIOLANUM S.p.A."
tenutasi in data 5 aprile 2016
REPUBBLICA ITALIANA

L'anno duemilasedici, il giorno diciotto del mese di aprile, in Milano, in Via Metastasio n. 5, io sottoscritto Mario Notari, Notaio in Milano, iscritto nel Collegio Notarile di Milano, procedo alla redazione e sottoscrizione del verbale dell'assemblea ordinaria in unica convocazione della società

"BANCA MEDIOLANUM S.p.A."

con sede in Basiglio (MI), Milano 3, Palazzo Meucci, Via Francesco Sforza, capitale sociale (in base alle risultanze del competente registro delle imprese alla data odierna) euro 600.001.120,00 interamente versato, iscritta nel Registro delle Imprese di Milano, al numero di iscrizione e codice fiscale 02124090164, Repertorio Economico Amministrativo n. 1399110, società con azioni quotate presso Borsa Italiana S.p.A., tenutasi, alla mia costante presenza,

in data 5 (cinque) aprile 2016 (duemilasedici)

in Basiglio - Milano 3, Via Francesco Sforza,

nell'auditorium al piano seminterrato del Palazzo Meucci.

Il presente verbale viene pertanto redatto, su richiesta della società medesima, e per essa dal presidente del consiglio di amministrazione Ennio Doris, nei tempi necessari per la tempestiva esecuzione degli obblighi di deposito e pubblicazione, ai sensi dell'art. 2375 c.c.

L'assemblea si è svolta come segue.

Alle ore 10,02 assume la presidenza dell'assemblea, ai sensi dell'articolo 13 dello statuto sociale, Ennio Doris, nella sua qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale rivolge a tutti gli intervenuti il suo più cordiale benvenuto e propone all'assemblea di nominare me notaio quale segretario dell'assemblea, con l'incarico di assistenza per lo svolgimento dei lavori assembleari e di redazione del verbale.

In mancanza di contrari o astenuti, il Presidente mi conferma l'incarico quale segretario della presente riunione.

Il presidente invita a questo punto me notaio a fornire, per suo conto, le informazioni preliminari e le disposizioni procedurali dei lavori assembleari e tutta l'informativa conseguente.

A seguito dell'incarico ricevuto, porto a conoscenza che:

- presso la sede sociale, sul sito internet della società e presso il meccanismo di stoccaggio di Bit Market Services all'indirizzo "www.emarketstorage.com" è stata depositata nei termini previsti la documentazione prescritta dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ivi inclusa la relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari;
- del deposito delle citate relazioni e della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari è stata data informativa al pubblico;
- alla Consob è stata inoltrata, ai sensi del regolamento emittenti la documentazione richiesta;
- nessun rilievo al riguardo è pervenuto da parte degli uffici della Consob;

- tutta la documentazione prescritta dalla vigente normativa – ivi inclusa quella prevista dall'art. 2429 c.c. - è stata messa a disposizione del pubblico nei termini previsti nonché depositata nei termini di legge presso la sede sociale;
- è a disposizione presso il tavolo della presidenza copia del regolamento assembleare;
- l'odierna assemblea è stata convocata in unica convocazione con avviso pubblicato sul sito internet della società in data 4 marzo 2016, nonché per estratto sui quotidiani "il Giornale" e "Milano Finanza" del 5 marzo 2016, al fine di assumere le deliberazioni inerenti e conseguenti al seguente

ORDINE DEL GIORNO

"1. Bilancio al 31 dicembre 2015.

1.1 Approvazione del Bilancio di esercizio; Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; Relazione del Collegio Sindacale e Relazioni della Società di Revisione Legale dei conti; Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2015.

1.2 Distribuzione del dividendo.

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

3. *Piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari.*

3.1 Approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 dei piani di performance share aventi ad oggetto azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum S.p.A. riservati: (i) agli Amministratori e dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum e (ii) ai collaboratori di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.

3.2 Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell'art. 132 del D.Lgs. n. 58/1998 e relative disposizioni di attuazione."

Io notaio comunico inoltre:

- che sono presenti, oltre al presidente, i consiglieri: Massimo Antonio Doris (Amministratore Delegato), Giovanni Pirovano (Vice Presidente), Angelo Renoldi, Bruno Bianchi e Luigi Del Fabbro;
- che sono presenti tutti i sindaci effettivi: Arnaldo Mauri (Presidente), Adriano Angeli e Marco Giuliani;
- che hanno giustificato la propria assenza i consiglieri Edoardo Lombardi, Annalisa Sara Doris, Paolo Gualtieri, Antonio Maria Penna e Carlos Tusquets Trias De Bes;
- che è presente il Direttore Generale Signor Gianluca Bosisio;
- che è, altresì, presente il segretario del consiglio Luca Maria Rovere.

Proseguo quindi con le informazioni procedurali e informo l'assemblea, a nome del Presidente, di quanto segue:

- le votazioni, salvo diverse decisioni, saranno effettuate tramite alzata di mano; coloro che intendono esprimere voto contrario o astenuto sono pregati di segnalare il proprio nominativo ed il numero delle azioni, al fine di consentire al personale incaricato le dovute elaborazioni per la proclamazione dell'esito della votazione;
- ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale, è stata verificata dall'ufficio assembleare autorizzato dal presidente, la rispondenza delle deleghe degli intervenuti, in confor-

- mità dell'art. 2372 del c.c. e delle ulteriori disposizioni normative e regolamentari applicabili;
- sono presenti n. 415 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n. 647.713.963 azioni ordinarie, pari all'87,717% delle n. 738.413.057 azioni aventi diritto di voto e costituenti il capitale sociale (faccio presente che Banca Mediolanum non detiene azioni proprie);
 - mi riservo di fornire, sempre per conto del presidente, nel corso dell'assemblea, prima di ciascuna votazione, i dati aggiornati sulle presenze, ma sin d'ora dichiaro a nome del presidente che l'assemblea, regolarmente convocata, è validamente costituita a termini di legge e di statuto e può quindi deliberare sugli argomenti posti all'ordine del giorno;
 - per far fronte alle esigenze tecniche ed organizzative dei lavori, assistono all'assemblea alcuni dipendenti e collaboratori della società e che è stato consentito di assistere anche ad esperti, analisti finanziari, giornalisti accreditati;
 - sono, inoltre, presenti presso una delle sale collegate i rappresentanti della società di revisione (Paolo Gibello Ribatto, Alessandro Grazioli e Gianfranco Ferrante);
 - do inoltre atto che, al fine di facilitare la verbalizzazione, è stata predisposta la registrazione audio-video dell'assemblea;
 - specifico che il trattamento dei dati personali viene effettuato in osservanza del D. Lgs. 196/2003 come da apposita informativa distribuita ai presenti;
 - dichiaro inoltre che il capitale sociale è di euro 600.001.120,00 suddiviso in n° 738.413.057 azioni ordinarie senza valore nominale e che il numero degli azionisti, in base alle ultime risultanze del libro dei soci è di 29.226;
 - informo che i soggetti che partecipano, direttamente o indirettamente, in misura superiore al 3% del capitale sociale sottoscritto di Banca Mediolanum S.p.A., rappresentato da azioni con diritto di voto, secondo le risultanze del libro dei soci, integrate dalle comunicazioni ricevute ai sensi dell'articolo 120 del TUF e da altre informazioni a disposizione, sono i seguenti:

	n. azioni	%
Silvio Berlusconi indirettamente tramite: - Fininvest S.p.A. (in proprietà)	221.828.000	30,041
Ennio Doris - direttamente in proprietà	23.563.070	3,197
- indirettamente tramite: Fin.Prog.Italia S.a.p.a. di E. Doris & C.	195.289.557	26,481
<i>totale</i>	218.852.627	29,678
Lina Tombolato - direttamente in proprietà	24.307.595	3,298
- indirettamente tramite: T-Invest s.r.l.	25.394.701	3,445
<i>totale</i>	49.702.296	6,743

Con riferimento a quanto sopra, segnalo altresì quanto segue:

- che da quanto riportato sul sito internet della Consob nella sezione relativa alle “Partecipazioni rilevanti” ai sensi dell’art. 120 del TUF, T. ROWE PRICE ASSOCIATES INC. risulta avere una partecipazione rilevante pari al 3,035% del capitale sociale di Banca Mediolanum S.p.A.;
- che, per quanto a conoscenza della Società, risulta l’esistenza di un patto di sindacato, tra Fininvest SpA e Fin.Prog. Italia S.a.p.a. di Ennio Doris & C, (insieme “i Pattisti”) rinnovato in data 14 settembre 2013, concernente almeno il 51% del capitale sociale. Sul punto segnalo che, dalle comunicazioni ricevute dalla Società e da quanto riportato sul sito internet della Consob nella sezione relativa alle “Partecipazioni rilevanti” ai sensi dell’art. 120 del TUF, Fininvest S.p.A. risulta – alla data odierna, ad esito delle note vicende inerenti alla propria partecipazione – nella piena disponibilità dei diritti di voto relativi alla propria partecipazione azionaria attualmente pari al 30,041% del capitale sociale di Banca Mediolanum S.p.A..

In data 2 aprile 2016, la Società - su richiesta dei Pattisti - ha diffuso un comunicato stampa congiunto di Fininvest SpA e Fin.Prog. Italia S.a.p.a. di Ennio Doris & C, nel quale, per quanto qui interessa, è ritrascritto come segue: *“FIN.PROG. ITALIA S.A.p.A. di Ennio Doris & C. e FININVEST S.p.A. [...] comunicano che il Patto ha ripreso efficacia a seguito della sentenza del Consiglio di Stato del 3 marzo 2016 che, fra l’altro, ha annullato in via definitiva il Provvedimento, assunto da Banca d’Italia d’intesa con IVASS in data 7 ottobre 2014, che aveva disposto anche la sospensione dei diritti di voto in relazione alla quota eccedente il 9,999% della partecipazione detenuta da FININVEST S.p.A. in Mediolanum S.p.A., incorporata in Banca Mediolanum S.p.A. il 30 dicembre 2015. Le Parti comunicano altresì che saranno recepite nel testo del Patto le modifiche di adeguamento conseguenti alla predetta fusione. Nelle more del sopra citato adeguamento del Patto, con riferimento alla prossima assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., già convocata per il giorno 5 aprile 2016, il diritto di voto relativo alle azioni sindacate sarà esercitato in via autonoma dai singoli azionisti”*.

Io notaio chiedo a questo punto ai partecipanti all’assemblea di far presente eventuali situazioni di esclusione o sospensione dal diritto di voto ai sensi della disciplina vigente, relativamente alle azioni intervenute, e ciò a valere per tutte le deliberazioni dell’assemblea, anche con riferimento alla disciplina normativa e regolamentare vigente in tema di comunicazione e segnalazione di partecipazioni rilevanti.

Rilevo che nessuna dichiarazione viene resa e quindi informo gli intervenuti di quanto segue:

- la società, come indicato nell’avviso di convocazione, ha nominato Computershare S.p.A. quale rappresentante designato per il conferimento delle deleghe e delle relative istruzioni di voto ai sensi dell’articolo 135-undecies del TUF e ha reso disponibile, presso la sede sociale e sul proprio sito internet, il modulo per il conferimento della delega;
- la stessa Computershare S.p.A. ha reso noto, in qualità di rappresentante designato, di non essere portatore di alcun interesse proprio rispetto alle proposte di deliberazione sottoposte al voto nel corso dell’odierna assemblea; tuttavia, in ragione dei rapporti contrattuali in essere tra Banca Mediolanum S.p.A. e Computershare S.p.A. relativi, in particolare, all’assistenza tecnica in sede assembleare e servizi accessori, al solo fine di evitare eventuali successive contestazioni connesse alla supposta presenza di circostanze idonee a determinare l’esistenza di un conflitto di interessi,

- Computershare S.p.A. ha dichiarato espressamente l'intenzione di non esprimere un voto difforme da quello indicato nelle istruzioni;
- non sono comunque state rilasciate deleghe al rappresentante designato dalla società.
- Preciso inoltre che non sono pervenute domande sulle materie all'ordine del giorno.

* * * * *

Avendo terminato di fornire le informazioni preliminari, a nome del Presidente, passo allo svolgimento del **primo argomento** all'ordine del giorno (**Bilancio di esercizio e Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2015**).

Preciso che, come di prassi, non si procede in questa sede alla lettura della documentazione già depositata e pubblicata nei termini di legge, ferma restando la possibilità per gli intervenuti di effettuare ogni domanda e richiesta di chiarimento che ritengano opportuna.

Informo l'assemblea che la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. per la revisione del bilancio civilistico e consolidato al 31 dicembre 2015 ha comunicato di aver impiegato n. 2.185 ore complessive per un corrispettivo totale di euro 330.000,00.

Invito quindi il presidente Ennio Doris e l'amministratore delegato Massimo Antonio Doris a fornire sinteticamente i contenuti principali del bilancio e ad illustrare alcuni dati aggiornati relativi al Gruppo Mediolanum.

L'amministratore delegato Massimo Antonio Doris e il presidente Ennio Doris svolgono, quindi, un'ampia, approfondita ed esauriente relazione, nella quale illustrano l'andamento della società nell'esercizio 2015 - con l'ausilio di una presentazione mostrata ai presenti e allegata al presente verbale - sottolineando alcuni indici economici ed aziendali di particolare rilievo.

Prima di aprire la discussione sul primo argomento all'ordine del giorno, procedo quindi a dare lettura alle seguenti proposte di delibere, formulate dal consiglio di amministrazione nella propria relazione ex art. 125-ter TUF, e specifico che, come previsto nell'ordine del giorno, si procederà con due distinte votazioni:

Proposta di delibera n. 1

“L'assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A.:

- *preso atto della relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,*
- *preso atto delle relazioni del Collegio Sindacale e della società di revisione sul Bilancio dell'esercizio di Banca Mediolanum S.p.A. al 31 dicembre 2015, nonché del Bilancio consolidato di Banca Mediolanum S.p.A. al 31 dicembre 2015 e delle relative relazioni,*

delibera

di approvare il Bilancio di esercizio di Banca Mediolanum S.p.A. al 31 dicembre 2015, che si è chiuso con un'utile di esercizio di Euro 351.126.380,76, nonché la relativa relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, in ogni loro parte e risultanza”.

Proposta di delibera n. 2

“L'assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A. preso atto della relazione illustrativa del consiglio di amministrazione,

delibera

di destinare l'utile di esercizio pari ad euro 351.126.380,76, come segue:

- *per euro 17.556.319,04 a riserva legale;*
- *per euro 0,30 per ciascuna azione ordinaria avente diritto, e così per complessivi euro 221.520.827,10 (tenuto conto del numero di azioni attualmente in circola-*

zione e della circostanza che alla data odierna la banca non dispone di azioni proprie in portafoglio), a distribuzione di dividendi;

– per i restanti euro 112.049.234,62 a riserva straordinaria.

E quindi di approvare, considerato l’acconto sui dividendi 2015 (di euro 0,16 per azione), la distribuzione a “saldo” di euro 0,14 per ciascuna azione ordinaria avente diritto, al lordo delle ritenute di legge;

di fissare, quale data di stacco della cedola n. 1 il giorno 18 aprile 2016, record date dividendo il giorno 19 aprile 2016 e, quale data a partire dalla quale viene posto in pagamento il dividendo, il giorno 20 aprile 2016;

di destinare la riserva da avanzo risultante dalla fusione per incorporazione di Mediolanum S.p.A. nella banca – con efficacia civilistica a partire dal 30 dicembre 2015 – e pari a euro 305.879.706,48 a riserva straordinaria di Banca Mediolanum S.p.A.”

A questo punto, per conto del presidente, apro quindi la discussione sulle proposte di deliberazione ed invito coloro che desiderino intervenire su detti argomenti, a comunicare il proprio nominativo, precisando che la risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Chiede la parola il socio Zambellini, il quale ringrazia l’Amministratore Delegato e il Presidente per illustrazione del bilancio, giudicandolo ottimo, anche in considerazione della crisi del sistema bancario.

Ricorda poi che Ennio Doris in sede di approvazione del Bilancio 2013 aveva addirittura previsto la crisi bancaria, a causa dei costi di mantenimento del sistema bancario, dalla quale solo le banche digitalizzate come Banca Mediolanum S.p.A sarebbero uscite indenni.

Egli sottolinea, quindi, la non altrettanto corretta previsione formulata dallo stesso Presidente in relazione al contenzioso fiscale subito da Banca Mediolanum in Irlanda in quanto la stessa si è conclusa con un onere a carico della banca pari a 121 milioni di euro. Il socio chiede delucidazioni quindi su come possa essere recuperato tale onere e se tale possibilità di recupero rappresenti una speranza vana o concretizzabile.

Il socio Zambellini chiede poi delucidazioni in merito ai seguenti argomenti: (i) l’ammontare dei costi pubblicitari editoriali e per la consulenza; (ii) il numero di cause in essere di cui si prevede esito negativo; (iii) le motivazioni alla base della scelta di non vendere la filiale in Germania nonostante non riesca a decollare; (iv) eventuali ulteriori perdite sui derivati per il 2016; (v) la possibilità di investire nella lira turca; (vi) la disponibilità del gruppo Doris ad acquistare le azioni Fininvest laddove la famiglia Berlusconi fosse costretta a vendere e, in tal caso, a che prezzo; (vii) relativamente all’importo degli accantonamenti, quale importo si prevede in caso di soccombenza per la controversia spagnola.

Chiede la parola il socio Giorgio Gola il quale chiede alcune spiegazioni in merito alla distribuzione del dividendo di 30 centesimi per azione, poco più del 10% dell’anno passato, nonostante l’utile sia aumentato del 37% (pay out, quindi, diminuito dal 65% al 50% rispetto all’utile registrato), e inoltre osserva che è l’unico caso verificatosi in società quotate in cui si è distribuito un acconto dividendo superiore al saldo, consigliando, quindi, di non ripetere questa anomalia.

Egli chiede quindi chiarimenti in merito ai crediti verso la clientela, evidenziandone l’esposizione per euro 7.478 milioni e domanda se vi sia prevalenza di imprese o di singoli investitori e società finanziarie.

Il socio osserva poi che le riserve sono diminuite di circa 1 miliardo e ne chiede la ragione.

Per quanto concerne il mercato estero, chiede di specificare in quali paesi Banca Mediolanum sia attualmente presente e se vi siano in programma nuovi insediamenti.

Prima di concludere il suo intervento con i complimenti alla famiglia Doris, pone quindi in evidenza quella che a suo avviso è la caratteristica peculiare di Banca Mediolanum S.p.A., cioè quella di presentare in bilancio commissioni attive (1.366 mln) superiori di oltre 5 volte il margine di interessi, permettendo di ottenere un ratio patrimoniale del 19,66%: forse il miglior ratio ottenuto da una Banca quotata.

Chiede la parola il socio Carfagna il quale chiede quanto sono costati a Banca Mediolanum i fondi di salvataggio per la nota crisi bancaria.

Al termine degli interventi il Presidente ringrazia per i complimenti e procede nella risposta alle domande.

In risposta al socio Zambellini il Presidente Doris si dice dispiaciuto che la previsione relativa al contenzioso fiscale irlandese si sia rivelata inesatta, evidenziando che l'accertamento è iniziato esaminando il transfer price ovvero guardando alla percentuale dei ricavi irlandesi trasferiti in Italia. Gli studi effettuati davano, infatti, evidenza di come il transfer price fosse corretto ed anche leggermente favorevole per l'Italia, ragione per la quale negli anni successivi il fisco non ha più riesaminato la questione, focalizzandosi piuttosto sul numero di dipendenti impiegati in Italia e in Irlanda. Questo comportava che i ricavi fossero imputati per il 95% in Italia.

Successivamente, a seguito della scelta delle autorità fiscali dei due paesi in questione di ricorrere all'arbitrato, Banca Mediolanum S.p.A., ha ritenuto prudente effettuare un accantonamento a bilancio, anche in considerazione della possibilità che le due autorità non giungessero ad un accordo, procedendo quindi alla nomina di un soggetto terzo, la cui decisione sarebbe potuta risultare pregiudizievole per la Banca.

Dopo due anni dall'inizio del contenzioso, al fine di evitare il perdurare della situazione di stallo, Banca Mediolanum S.p.A. ha deciso di accettare una proposta del fisco italiano comportante il trasferimento del 57,6% delle commissioni in Italia, in luogo del 50%.

Si prospettava che questa operazione generasse una spesa fiscale di 121 milioni e un relativo credito nei confronti del fisco irlandese di ammontare pari a 41 milioni e mezzo. Tale eventuale posta attiva, qualora realizzata, dovrebbe correttamente essere addebitata all'anno 2015, per quanto l'accredito avverrà molto probabilmente nel 2016.

In risposta alla questione relativa all'abbandono da parte di Banca Mediolanum S.p.A. del mercato bancario tedesco, il Presidente evidenzia come questa ipotesi non sia assolutamente contemplata dal momento che l'importanza dell'investimento in Germania si giustifica piuttosto che in termini strettamente economici, sulla base di una valutazione strategica del management. Riuscire a superare il punto di break even in Germania consentirebbe a Banca Mediolanum S.p.A. di mutare le proprie prospettive di lungo termine divenendo una vera e propria "banca europea", presente nel cuore d'Europa (e non solo nel sud Europa dove è attualmente attiva).

Le prospettive attuali in Germania permettono, infatti, di ritenere che presto i costi sostenuti per la raccolta del risparmio consentiranno di aumentare i ricavi relativi alle attività connesse al risparmio gestito.

Banca Mediolanum S.p.A. sta, inoltre, selezionando, maggiormente che in passato, funzionari con competenze e precedenti esperienze nel settore del private banking in modo da accelerare la crescita della Banca: non aver potuto avvalersi di manager italiani che parlassero tedesco ha limitato la possibilità di costruire in tempi rapidi un network paragonabile a quello spagnolo.

Per quanto concerne la questione di Fininvest, il Presidente ricorda che il Consiglio di Stato nella sua ultima decisione ha dispensato Fininvest da ogni obbligo a vendere, ferma restando la possibilità che Banca d'Italia adotti altri provvedimenti aventi ad oggetto, per esempio, l'esercizio del diritto di voto.

A questo proposito il Presidente ricorda, quando sembrava vi fosse tale obbligo di vendere per Fininvest, di essersi dichiarato interessato a rilevare una parte di quella quota (il 3, 4 o 5%) non per incrementare il controllo della famiglia Doris sull'azienda ma piuttosto come segnale di fiducia nella crescita di Banca Mediolanum per il mercato.

Il Presidente risponde quindi al socio Gola in merito alla questione del pay out del dividendo, confermando la correttezza della sua osservazione, ma giustificando la scelta di Banca Mediolanum S.p.A. sul punto sulla base di due considerazioni: (i) l'intenzione di creare una storia di dividendi in crescita, e possibilmente riuscire a pagare un dividendo possibilmente superiore a quello dell'anno precedente; (ii) l'attenzione alla solidità della Banca (anche rispetto ad operazioni di bail in).

Per quanto concerne gli insediamenti di Banca Mediolanum S.p.A. all'estero il Presidente ribadisce di non volersi distrarre dalla Germania e, solo successivamente, considerare l'ingresso in altri paesi.

Passando poi a rispondere alla domanda relativa al costo per il salvataggio delle banche, egli espone come nel bilancio dello scorso anno tale spesa fosse iscritta per circa 19 milioni e 400 mila euro; se fosse stato utilizzato quello stanziamento per salvare le banche in crisi, allora Banca Mediolanum avrebbe avuto solo quel costo, ma purtroppo l'Europa l'ha considerato un aiuto di Stato, in quanto denaro accantonato in forza di una legge e gestito dallo Stato attraverso Banca di Italia (in realtà poi l'Europa ha consentito negli stessi giorni alla Germania e al Portogallo aiuti di Stato veri). È stato quindi creato un secondo fondo, per il quale Banca Mediolanum ha dovuto versare la propria quota, su un totale di 3,7 miliardi di euro (rammaricandosi del fatto che se fosse stato di 4 miliardi avrebbe potuto risolvere completamente anche il problema delle obbligazioni subordinate).

Il Presidente conclude augurandosi che le banche salvate e i loro crediti in sofferenza vengano venduti, per poter coprire i costi del sistema in quanto, in caso contrario, Banca Mediolanum stessa si troverebbe a dover sborsare ulteriori contributi.

Il Presidente cede la parola all'Amministratore Delegato Massimo Antonio Doris perché dia risposta alle altre domande dei soci.

Egli riferisce che le consulenze ammontano ad euro 28,8 milioni e rappresentano prevalentemente consulenze IT per lo sviluppo di software e simili, in quanto la Banca si avvale di sviluppatori esterni.

Il numero di cause di importo sopra il milione sono quattro di cui una è quella relativa alla questione spagnola, che non dovrebbe costare ulteriormente alla Banca dal momento che è già stato effettuato un apposito accantonamento.

Circa la domanda sui derivati l'Amministratore Delegato risponde che 126 milioni rappresentano i derivati presenti nello stato patrimoniale passivo, di cui la metà ha una parte corrispondente nell'attivo in quanto derivati a copertura di operazioni, mentre 62 milioni rappresentano derivati a copertura di mutui a tasso fisso ma, avendo i clienti chiuso anticipatamente il mutuo o avendolo surrogato, è venuto meno il sottostante per tali derivati. Le alternative percorribili erano due: (i) vendere il derivato e realizzare la perdita oppure (ii) portarlo a trading sperando in un rialzo dei tassi tale da diminuire la perdita, come attualmente il Consiglio di amministrazione sta ritenendo opportuno fare.

Rispetto alla domanda sui crediti verso la clientela, l'Amministratore Delegato sottolinea che 150 milioni di euro rappresentano crediti verso imprese, mentre la restante parte riguardano risparmiatori privati.

Riprende la parola il Presidente evidenziando che quanto illustrato dall'Amministratore Delegato spiega la peculiarità favorevole dei dati dei crediti di Banca Mediolanum S.p.A. rispetto ad altre banche, per le quali le cifre dei crediti in sofferenza sono dieci volte tanto, adducendo la motivazione per cui Banca Mediolanum affianca il collaterale ai prestiti, continuando altresì ad aumentare le erogazioni, mantenendo comunque una percentuale di insolvenza bassissima (la Banca recupera il 90/95%).

Riprende ad argomentare la propria risposta l'Amministratore Delegato il quale conferma che la Banca recupera i crediti con percentuali altissime, e spiega che le percentuali di default sono molto basse, sia perché le imprese debtrici sono poche, sia perché la Banca eroga a favore di soggetti con buone disponibilità economiche, che quindi garantiscono la solvibilità.

Egli poi passa a rispondere alla domanda relativa alla diminuzione delle riserve, ritenendo che il dato indicato dall'azionista Gola faccia riferimento alle riserve assicurative. Banca Mediolanum S.p.A. aveva iniziato a proporre nel 2009 il conto corrente "freedom", che era un conto abbinato ad una polizza assicurativa tradizionale. Grazie alla fiscalità favorevole di questo strumento, la Banca ha raccolto 5 miliardi, tuttavia la fiscalità è cambiata nel 2013 ed è venuto meno il vantaggio e quindi l'appetibilità di tale strumento. In sua sostituzione è stato creato il conto "freedom più" che paga interessi sopra i 15 mila euro ed è "solo" un conto corrente, senza polizza; quindi la clientela ha iniziato a spostarsi dalla tipologia di conto con polizza al conto corrente normale, svuotando di conseguenza la riserva assicurativa in bilancio (ora è a 600 milioni circa).

Riprende la parola il Presidente che sottolinea come l'esempio appena descritto sia esempio della prima evidenziata flessibilità che permette a Banca Mediolanum S.p.A., a seconda dei cambiamenti legislativi, di ottenere il miglior risultato possibile per sé e per la propria clientela.

L'Amministratore Delegato procede a fornire la risposta circa i costi pubblicitari, che ammontano a circa 15 milioni di euro, di cui otto circa per la TV, tre circa per la carta stampata e il resto fra affissioni e radio.

Procedendo poi con la domanda sulla diffusione territoriale di Banca Mediolanum, egli afferma che la distribuzione è presente in Italia, in Spagna e in Germania, mentre in Irlanda vi sono solo le cd. "fabbriche prodotte": una SGR e una Compagnia Vita che creano i prodotti che vengono distribuiti in Italia, Spagna e Germania; è inoltre presente una piccola SGR in Lussemburgo con 200 milioni circa di asset. Il Consiglio continua a "guardarsi intorno", ma al momento non è in programma l'idea di insediarsi in altri Paesi.

Sulle possibilità di investimento in lire turche, infine, non sono state fatte valutazioni approfondite.

Replica quindi il socio Zambellini, il quale chiede perché non si pensi di andare in Inghilterra dove si stanno spostando tutte le attività finanziarie.

L'Amministratore Delegato precisa che bisogna distinguere tra essere presenti su Londra con una SGR, ipotesi quest'ultima attualmente valutata dal Consiglio, ed essere presenti con la distribuzione, ipotesi invece non attualmente considerata.

Il Presidente conferma che l'Inghilterra è un Paese dove la pressione fiscale è comunque vantaggiosa rispetto all'Italia ed è il centro finanziario europeo. La Banca è presente su Dublino, che è vicina a Londra, ma magari non tutti i gestori sono disposti a spostarsi a

Dublino e quindi il Consiglio sta riflettendo su una presenza a Londra in quanto a gestione di asset.

Nessuno chiedendo nuovamente la parola, viene dichiarata chiusa la discussione.

A questo punto, prima di mettere ai voti la proposta di deliberazione n. 1, io notaio invito coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 416 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n. 647.714.063 azioni, pari al 87,717 % del capitale sociale.

Io notaio metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 1** relativa all'approvazione del bilancio e prego coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 647.473.759 voti;
- contrari: n. 240.304 voti;
- astenuti: nessuno;
- non votanti: nessuno.

A nome del presidente comunico che la deliberazione è approvata a maggioranza.

A questo punto metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 2** relativa alla destinazione dell'utile d'esercizio e invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita, nonché comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota a coloro che esprimano voto contrario o si astengano.

Comunico che le presenze non sono variate rispetto all'ultima rilevazione.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 647.687.635 voti;
- contrari: n. 26.428 voti;
- astenuti: nessuno;
- non votanti: nessuno.

A nome del presidente comunico che la deliberazione è approvata a maggioranza.

* * * * *

A nome del Presidente passo allo svolgimento del **secondo argomento** all'ordine del giorno (**Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998;**).

Rammento che - così come previsto dalla vigente normativa applicabile alle banche ed alle società quotate ed in continuità con quanto fatto dalla precedente capogruppo in occasione degli scorsi esercizi - Banca Mediolanum S.p.A. sottopone all'assemblea degli azionisti la relazione sulle politiche retributive.

Il consiglio di amministrazione, con il supporto del comitato remunerazioni, ha infatti proceduto a redigere ed approvare la "*Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche Retributive di Gruppo*" (la "**Relazione**"), predisposta in conformità alle "*Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014*" (le "**Disposizioni Di Vigilanza**"), nonché ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

Nella Prima Sezione della Relazione sono descritte le Politiche Retributive per l'esercizio 2016 di cui si propone l'adozione, relative all'intero Gruppo Bancario, predisposte in ossequio alla normativa di settore applicabile.

Quanto alla componente variabile della remunerazione si segnala, in particolare, che le proposte Politiche Retributive 2016 hanno caratteristiche in larga parte coincidenti con quelle definite per l'esercizio 2015, come declinate nelle Politiche Retributive di Gruppo 2015 (approvate in data 26 marzo 2015 dall'assemblea di Mediolanum S.p.A.). In particolare, rispetto a quanto deliberato dall'assemblea di Mediolanum S.p.A. del 26 marzo 2015, non vengono modificati:

- l'adozione per il "personale più rilevante" di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione fino a 2:1;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Nel rinviare i presenti per tutte le spiegazioni ed i dati del caso alla relazione presentata, io notaio do lettura della proposta di deliberazione contenuta nella relazione predisposta dal consiglio di amministrazione:

"L'assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto della Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione:

delibera

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

Apro quindi la discussione sulla proposta testé formulata ed invito i soci, che desiderino intervenire, a comunicare il proprio nominativo.

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

A questo punto metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera in merito al punto 2) dell'odierno ordine del giorno**, relativa all'approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998.

Invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che le presenze non sono variate rispetto all'ultima rilevazione.

Metto in votazione per alzata di mano la proposta di delibera in merito al punto 2) dell'odierno ordine del giorno e relativa all'approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e prego coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 547.617.454 voti;
- contrari: n. 100.040.057 voti;
- astenuti: 56.552 voti;
- non votanti: nessuno.

A nome del presidente comunico che la deliberazione è adottata maggioranza.

* * * * *

A nome del Presidente passo allo svolgimento del **terzo** argomento all'ordine del giorno (**Piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari**).

Ricordo che in data 26 marzo 2015 l'assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. – che a tale data era la società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum – ha approvato le "Politiche Retributive di Gruppo" relative all'esercizio 2015 (le "Politiche Retributive

di Gruppo 2015”) in ottemperanza alle “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (le “**Disposizioni di Vigilanza**”). Ad esito della efficacia civilistica della fusione per incorporazione di Mediolanum S.p.A. nella controllata Banca Mediolanum S.p.A., (la “**Banca**” o “**Banca Mediolanum**”) intervenuta in data 30 dicembre 2015, la banca è divenuta capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum, iscritto all’albo dei Gruppi Bancari al n. 3062 ed è subentrata nelle Politiche Retributive di Gruppo 2015, approvate dalla suddetta Assemblea di Mediolanum S.p.A.

Le Politiche Retributive di Gruppo 2015 prevedono, tra l’altro, che una porzione della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante sia riconosciuta mediante l’assegnazione di strumenti finanziari della banca e l’applicazione del c.d. “principio di proporzionalità” di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

In attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2015 e ai sensi dell’art. 114-*bis* TUF, nonché delle Disposizioni di Vigilanza, la presente assemblea è chiamata ad approvare i seguenti piani di *performance share* (i “**Piani di Performance Share**”) di Banca Mediolanum, per una descrizione puntuale dei quali si rinvia alla relazione illustrativa del consiglio di amministrazione (la “**Relazione**”), nonché al Documento Informativo relativo ai Piani già a disposizione del pubblico: un piano di *performance share* denominato “Piano Top Management 2015 – Personale Rilevante” destinato agli amministratori e ai dirigenti;

(I) un piano di *performance share* denominato “Piano Top Management 2015 – Altro Personale” destinato al top management di Banca Mediolanum e/o delle altre società del gruppo c.d. “*executive*”;

(II) un piano di *performance share* denominato “Piano Collaboratori 2015 – Personale Rilevante” destinato ai collaboratori – intesi come i componenti della rete di vendita;

(III) un piano di *performance share* denominato “Piano Collaboratori 2015 – Altro Personale” destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

Si segnala che le linee guida dei Piani di Performance Share sono state approvate, rispettivamente, in data 23 novembre 2015 e 9 dicembre 2015 dal Consiglio di Amministrazione dell’allora capogruppo Mediolanum S.p.A. e, per quanto occorrer possa, dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Si prevede che i Piani di Performance Share siano attuati mediante l’assegnazione gratuita di diritti a ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie detenute dalla stessa Banca. Si propone quindi che la provvista di azioni ordinarie di Banca Mediolanum da riservare al servizio dei Piani di Performance Share sia assicurata mediante azioni proprie in portafoglio; a tal fine, la presente assemblea è chiamata ad approvare la proposta di autorizzazione all’acquisto e alla disposizione di azioni ordinarie della banca, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell’art. 132 del TUF e relative disposizioni di attuazione, alle modalità e nei termini puntualmente descritti nella Sezione B della citata relazione degli amministratori.

Nel rinviare i presenti per tutte le spiegazioni ed i dati del caso alla relazione presentata, do lettura delle proposte di deliberazione contenute nella relazione predisposta dal consiglio di amministrazione premettendo sin d’ora che si procederà con due distinte votazioni come indicato nell’ordine del giorno

Proposta di delibera n. 1 relativa al punto 3.1 all’ordine del giorno

“*L’assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto della relazione illustrativa del consiglio di amministrazione,*

delibera

- (A) *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, nonché in attuazione delle "Politiche Retributive di Gruppo" relative all'esercizio 2015 approvate, in data 26 marzo 2015, in ottemperanza alle "Disposizioni di Vigilanza per le banche", Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, dall'Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. (società incorporata nella propria controllata Banca Mediolanum S.p.A. con efficacia civilistica a far data dal 30 dicembre 2015):*
- (I) *l'istituzione di un nuovo piano di performance share denominato "Piano Top Management 2015 – Personale Rilevante" e di un nuovo piano di performance share denominato "Piano Top Management 2015 – Altro Personale", entrambi destinati agli amministratori e ai dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società controllate che rientrano nell'ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 385/1993 come successivamente modificato (il "TUB") e/o delle altre società controllate da Banca Mediolanum S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, comma 1, cod. civ. anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum;*
- (II) *l'istituzione di un nuovo piano di performance share denominato "Piano Collaboratori 2015 – Personale Rilevante" e di un nuovo piano di performance share denominato "Piano Collaboratori 2015 – Altro Personale", entrambi destinati ai collaboratori – intesi come componenti della rete di vendita di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società controllate che rientrano nell'ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell'art. 23 del TUB, e/o delle società controllate da Banca Mediolanum S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, comma 1, cod. civ., anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum, aventi le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) rispettivamente indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, (congiuntamente i piani di cui al presente punto sub A (I) e A (II), i "Piani di Performance Share");*
- (B) *di conferire al Consiglio di Amministrazione e per esso al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, in via disgiunta tra loro, ogni potere necessario o opportuno per l'esecuzione e l'attuazione dei Piani di Performance Share, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di curare la gestione dei regolamenti e ogni potere per individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, compiere ogni altro atto, adempimento, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei piani medesimi, ivi inclusi i relativi regolamenti, nonché adempiere ad ogni formalità richiesta affinché le adottate deliberazioni ottengano le approvazioni di legge con facoltà di introdurre le eventuali varianti o integrazioni che fossero allo scopo necessarie e/o opportune, il tutto con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione dei suddetti piani, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle Unit ai beneficiari dei Piani di Performance Share che siano anche Presidente, Vice Presidente (ove nominato) e/o amministratore di Banca Mediolanum S.p.A. (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.*

Proposta di delibera n. 2 relativa al punto 3.2 all'ordine del giorno

“L'assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A.:

- preso atto della relazione illustrativa del consiglio di amministrazione,*
- tenuto conto della delibera dell'assemblea degli azionisti che in data odierna ha approvato - ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, nonché in attuazione delle “Politiche Retributive di Gruppo” approvate, in data 26 marzo 2015, in ottemperanza alle “Disposizioni di Vigilanza per le banche”, Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, dall'Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. (società incorporata nella propria controllata Banca Mediolanum S.p.A. con efficacia civilistica a far data dal 30 dicembre 2015) - l'istituzione dei piani di performance share denominati “Piano Top Management 2015 – Personale Rilevante”, “Piano Top Management 2015 – Altro Personale”, “Piano Collaboratori 2015 – Personale Rilevante” e “Piano Collaboratori 2015 – Altro Personale” (congiuntamente, i “Piani di Performance Share”),*

delibera

- (A) *di autorizzare operazioni di acquisto e di disposizione di azioni ordinarie proprie per le finalità indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e quindi:*
- (I) *di autorizzare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357 cod. civ., l'acquisto, in una o più volte, per il periodo di diciotto mesi a far data dalla presente deliberazione, di azioni ordinarie della Banca, fino ad un massimo di n. 3.500.000 azioni ordinarie Banca Mediolanum S.p.A. e, in ogni caso, tenuto conto delle azioni ordinarie Banca Mediolanum S.p.A. di volta in volta detenute in portafoglio dalla Banca e dalle società da essa controllate, entro il limite massimo stabilito dalla normativa pro tempore applicabile, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di individuare l'ammontare di azioni da acquistare anteriormente all'avvio di ciascun singolo programma di acquisto a un corrispettivo che non sia superiore al prezzo più elevato tra il prezzo dell'ultima operazione indipendente e il prezzo dell'offerta indipendente più elevata corrente nelle sedi di negoziazione dove viene effettuato l'acquisto, fermo restando che il corrispettivo unitario non potrà comunque essere inferiore nel minimo del 15% e superiore nel massimo del 15% rispetto al prezzo ufficiale registrato dal titolo Banca Mediolanum S.p.A. il giorno di borsa precedente ogni singola operazione di acquisto e che, comunque, il corrispettivo massimo complessivo degli acquisti effettuati in base alla presente deliberazione non potrà essere superiore ad Euro 26.250.000;*
- (II) *di dare mandato al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, in via disgiunta tra loro, di procedere all'acquisto di azioni alle condizioni e per le finalità sopra richiamate, attribuendo ogni più ampio potere per l'esecuzione delle operazioni di acquisto di cui alla presente delibera e di ogni altra formalità alle stesse relativa, ivi incluso l'eventuale conferimento di incarichi ad intermediari abilitati ai sensi di legge e con facoltà di nominare procuratori speciali; gli acquisti saranno effettuati con modalità idonee a garantire la parità di trattamento degli azionisti, con la gradualità ritenuta opportuna nell'interesse di Banca Mediolanum S.p.A. e secondo quanto consentito dalla vigente normativa, con le modalità previste dall'art. 144-bis, comma 1, lett. b) del Regolamento Consob 11971/1999, come successivamente modificato, e*

tenuto conto delle prassi di mercato ammesse dalla Consob ai sensi dell'art. 180, comma 1, lett. c), del TUF con delibera n. 16839 del 19 marzo 2009 nonché dal regolamento CE n. 2273/2003 del 22 dicembre 2003 ove applicabili;

*(III) di autorizzare il Consiglio di Amministrazione, e per esso il suo Presidente, l'Amministratore Delegato nonché i Vice Presidenti, in via disgiunta tra loro, affinché, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter cod. civ., possano disporre, in qualsiasi momento, in tutto o in parte, in una o più volte, delle azioni proprie acquistate in base alla presente delibera, o comunque in portafoglio di Banca Mediolanum S.p.A., mediante assegnazione gratuita di tali azioni proprie in favore dei destinatari dei Piani di Performance Share, ricorrendone i presupposti normativi e le condizioni previste dalle Politiche Retributive di Gruppo per il pagamento della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante, attribuendo ai medesimi, sempre disgiuntamente tra loro, ogni più ampio potere per l'esecuzione delle operazioni di disposizione di cui alla presente delibera, nonché di ogni altra formalità alle stesse relativa, ivi incluso l'eventuale conferimento di incarichi ad intermediari abilitati ai sensi di legge e con facoltà di nominare procuratori speciali. Si precisa che le eventuali azioni proprie Banca Mediolanum S.p.A. acquistate in forza della presente autorizzazione che risultassero eccedenti rispetto a quelle che saranno utilizzate effettivamente a servizio dei predetti Piani di Performance Share potranno essere utilizzate per **(a)** l'assegnazione delle stesse al servizio di eventuali futuri piani di incentivazione e/o **(b)** la disposizione delle stesse in borsa o fuori borsa, eventualmente anche mediante cessione di diritti reali e/o personali con i termini, le modalità e le condizioni dell'atto di disposizione delle azioni proprie ritenuti più opportuni nell'interesse di Banca Mediolanum S.p.A., nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari pro tempore vigenti. L'autorizzazione di cui al presente punto sub (III) è accordata senza limiti temporali;*

(B) di disporre, ai sensi di legge, che gli acquisti di cui alla presente autorizzazione siano contenuti entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio (anche infrannuale) approvato al momento dell'effettuazione dell'operazione e che, in occasione dell'acquisto e della disposizione delle azioni proprie, siano effettuate le necessarie appostazioni contabili, in osservanza delle disposizioni di legge e dei principi contabili applicabili”.

Apro quindi la discussione sulle proposte di delibere ed invito coloro che desiderino intervenire su detti argomenti, a comunicare il proprio nominativo.

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

A questo punto prima di mettere ai voti la **proposta di deliberazione n. 1 relativa all'argomento 3.1**, invito coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che le presenze non sono variate rispetto all'ultima rilevazione.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 1 in merito al punto 3.1 dell'odierno ordine del giorno** e prego coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: 631.007.464 voti;
- contrari: 4.361.856 voti;
- astenuti: 12.344.743 voti;
- non votanti: nessuno.

A nome del presidente comunico che la deliberazione è adottata a maggioranza.

A questo punto metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 2 relativa all'argomento 3.2.**

Invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita

Comunico che le presenze non sono variate rispetto all'ultima rilevazione.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 2 in merito al punto 3.2 dell'odierno ordine del giorno** e prego coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: 634.885.497 voti;
- contrari: 483.823 voti;
- astenuti: 12.344.743 voti;
- non votanti: nessuno.

A nome del presidente comunico che la deliberazione è adottata a maggioranza.

Specifico inoltre che dai risultati della votazione si concretizza la fattispecie di cui all'art. 44 bis, comma 2 del Regolamento Emittenti in quanto vi è stato il voto favorevole della maggioranza dei soci dell'emittente, presenti in assemblea, diversi dal socio o da soci che detengono, anche congiuntamente, la partecipazione di maggioranza, anche relativa, superiore al 10%.

* * * * *

Essendo esaurita la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno, a nome del presidente ringrazio gli intervenuti e dichiaro sciolta la riunione alle ore 12,25.

* * * * *

A richiesta del presidente, si allegano al presente atto i seguenti documenti:

- A. elenco dei partecipanti con indicazione analitica delle schede dei rispettivi rappresentanti e dei voti espressi in ciascuna votazione;
- B. esiti complessivi delle votazioni;
- C. documentazione proiettata a supporto della relazione illustrativa del bilancio d'esercizio;
- D. relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, quale pubblicata sul sito Internet della Società.

Il presente verbale viene da me notaio sottoscritto alle ore 19,00 di questo giorno diciotto aprile duemilasedici.

Scritto

con sistema elettronico da persona di mia fiducia e da me notaio completato a mano, consta il presente atto di nove mezzi fogli ed occupa diciassette pagine sin qui.

Firmato Mario Notari

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI Ordinaria					
			1	2	3	4	5	
CARFAGNA MAURIZIO - PER DELEGA DI		0						
FIN.PROG.ITALIA SAPA DI ENNIO DORIS & C. <i>di cui 46.260.000 azioni vincolo di usufrutto con :DORIS ENNIO; TOMBOLATO LINA;</i>	195.289.557		F	F	F	F	F	F
DORIS ENNIO <i>di cui 2.614.000 azioni in garanzia a :B.CA POP. DI BERGAMO - C.V.; di cui 425.000 azioni in garanzia a : di cui 425.000 azioni in garanzia a :BANCA POPOLARE DI MILANO; BANCA POPOLARE DI MILANO;</i>	23.563.070		F	F	F	F	F	F
TOMBOLATO LINA	24.307.595		F	F	F	F	F	F
T-INVEST	25.394.701		F	F	F	F	F	F
DORIS ANNALISA	14.494.160		F	F	F	F	F	F
SNOW PEAK SRL	14.507.180		F	F	F	F	F	F
		297.556.263						
GOLA GIORGIO	100		F	F	F	F	F	F
		100						
PETTINICCHIO LAURA - PER DELEGA DI		0						
CANDRIAM SUSTAINABLE S A	250.009		F	F	C	F	F	F
GMO INTERNATIONAL LARGE/MID CAP EQUITY F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	196.993		F	F	C	F	F	F
T.ROWE PRICE RETIREMENT DATE TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	442.542		F	F	C	F	F	F
SMA RELATIONSHIP TRUST SERIES G AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	229.624		F	F	C	F	F	F
T ROWE PRICE INTL GROWTH EQUITY TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.807.423		F	F	C	F	F	F
PIM INVESTMENTS, INC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.917		F	F	F	F	F	F
SCHRODER INTERNATIONAL MULTI-CAP VALUE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	94.834		F	F	C	F	F	F
SCHRODER GLOBAL MULTI-CAP VALUE PORTFOLIO L.P AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	37.023		F	F	C	F	F	F
JEWISH COMMUNAL FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	392.490		F	F	C	F	F	F
PROSHARES HEDGED FTSE EUROPE ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	691		F	F	C	F	F	F
CI GLOBAL SMALL COMPANIES FUND AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	89.858		F	F	C	F	F	F
INVESCO GLOBAL SMALL CAP EQUITY POOL AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	63.807		F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL VALUE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	3.034.942		F	F	C	F	F	F
CI CORPORATE CLASS LTD AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	18.981		F	F	C	F	F	F
FRIENDS LIFE LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	21.929		F	F	C	F	F	F
WEST MIDLANDS METROPOLITAN AUTHORITY AGENTE:HSBC BANK PLC	56.552		F	F	A	C	F	F
ING DIRECT AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	18.899		F	F	C	F	F	F
AGIPI ACTIONS MONDE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.030.340		F	F	C	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS UK LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	41.033		F	F	C	F	F	F
AVIVA LIFE AND PENSIONS UK LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	113.556		F	F	C	F	F	F
FTSE ALL WORLD INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	17.715		F	F	C	F	F	F
REASSURE LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	10.254		F	F	C	F	F	F
HSBC EUROPEAN INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	55.261		F	F	C	F	F	F
FIDELITY FUNDS SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	3.202.239		F	F	C	F	F	F
TRUSTEES FOR ROMAN CATHOLIC PURPOSES REG AGENTE:HSBC BANK PLC	72.747		F	F	C	F	F	F
AXA FRAMLINGTON EUROPEAN FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	159.914		F	F	C	F	F	F
AXA FRAMLINGTON MANAGED BALANCED FUN AGENTE:HSBC BANK PLC	367.549		F	F	C	F	F	F
UBS IRL INVESTOR SELECTION PLC AGENTE:JP MORGAN BANK IRELA	76.931		F	F	C	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST EUROPA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	207.615		F	F	C	F	F	F
UNIVERSAL INVEST BAYVK A3 FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	468.227		F	F	C	F	F	F
DNCA INVEST AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	2.270.000		F	F	C	C	F	F
DNCA VALUE EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.695.000		F	F	C	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
DNCA EUROCOVERY AGENTE:BUQE FEDERATIVE-STR	100.000		F	F	C	C	F
TRP GLOB LARGE CAP EQ FUND	46.384		F	F	C	F	F
SCHWAB FUNDAM INTER SMALL- COMP INDEX FD AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	29.033		F	F	F	F	F
SEI LUPUS ALPHA PAN EUR SMALL	131.720		F	F	C	F	F
FCPE TOT DIV A DOM ACTIONS FD	28.975		F	F	C	F	F
INVESCO ASSET MANAGEMENT LIMIT	76.129		F	F	C	F	F
EMG EUROPE LAZARD AM	134.902		F	F	C	F	F
PIONEER FUNDS IT EQUITY	109.149		F	F	F	F	F
TWO SIGMA ABSOLUTE RETURN PORTFOGLIO LLC AGENTE:DEUTSCHE BANK AG LONDON	6.000		F	F	C	F	F
UBS FUND MANAGEMENT (SWITZERLAND) AG. RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	70.962		F	F	C	F	F
UBS (CH) INSTITUTIONAL FUND - EQUITIES GLOBAL SMALL CAP PASSIVE II RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	5.996		F	F	C	F	F
UBS FUND MANAGEMENT(LUXEMBOURG) SA RICHIEDENTE:UBS (LUXEMBOURG) SA	467.080		F	F	C	F	F
UBS (LUX) KSS EUROPEAN GROWTH INCOME RICHIEDENTE:UBS (LUXEMBOURG) SA KEY SEL SICAV EU GR EUR	32.960		F	F	C	F	F
VANGUARD TOTAL WORLD STOCK INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	41.853		F	F	C	F	F
NORGES BANK RICHIEDENTE:CBNY SA NORGES BANK	177.126		F	F	F	F	F
GOVERNMENT OF NORWAY RICHIEDENTE:CBNY SA GOVERNMENT OF NORWAY	8.887.169		F	F	F	F	F
BRIDGEWATER EQUITY FUND LLC. RICHIEDENTE:JP MORGAN CLEARING CORP	523.710		F	F	F	F	F
UBS FUND MGT (CH) AG CH0516/UBSCHIF2-EGSCPH RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	27.199		F	F	C	F	F
UBS FUND MGT (CH) AG CH0538 UBSCHIF2 EGXS II RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	39.746		F	F	C	F	F
IRISH LIFE ASSURANCE RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	138.433		F	F	C	F	F
AVIVA INVESTORS INTERNATIONAL INDEX TRACKING FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A CIP-DEP AVIVA INVESTORS NORWICH	4.590		F	F	C	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE PENSIONS MANAGEMENT LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	1.313.683		F	F	C	F	F
STICHTING PGGM DEPOSITARY RICHIEDENTE:CBLDN SA STICHTING PGGM DEPOSITARY	84.306		F	F	C	F	F
ARCHDIOCESE OF DETROIT RICHIEDENTE:CBNY SA ARCHDIOCESE OF DETROIT	14.298		F	F	C	F	F
VANGUARD FTSE ALL-WORLD EX US INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	359.586		F	F	C	F	F
JOHN HANCOCK FUNDS III INTERNATIONAL CORE FUND RICHIEDENTE:CBNY SA JOHN HANCOCK FUNDS	338.268		F	F	C	F	F
JOHN HANCOCK VARIABLE INSURANCE TRUST INTERNATIONAL CORE TRUST RICHIEDENTE:CBNY SA JOHN HANCOCK FUNDS	114.549		F	F	C	F	F
LEGAL AND GENERAL COLLECTIVE INVESTMENT TRUST RICHIEDENTE:CBNY-LEGAL & GEN COLL INV TRST	4.870		F	F	C	F	F
AQR ABSOLUTE RETURN MASTER ACCOUNT L.P. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	15		F	F	C	F	F
AQR GLOBAL STOCK SELECTION MASTER ACCOUNT L.P. COOGIER FIDUCIARY SERVICES (CAYMAN) LTD RICHIEDENTE:MORGAN	4		F	F	C	F	F
ATLAS MASETR FUND LTD. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	260.306		F	F	F	F	F
ATLAS ENHANCED MASTER FUND RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	766.355		F	F	F	F	F
AHL GENESIS LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	3.606		F	F	C	F	F
COMPASS TPM LLC C/O VISIUM ASSET MGM LP RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	312		F	F	C	F	F
COMPASS OFFSHORE TPM LP C/O VISIUM ASSET MGM LP RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	234		F	F	C	F	F
GMO FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	113.693		F	F	C	F	F
ATLAS MASTER FUND LTD. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	117.811		F	F	F	F	F
TWO SIGMA EQUITY PORTFOLIO, LLC RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	18		F	F	C	F	F
TWO SIGMA SPECTRUM PORTFOLIO LLC. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	109		F	F	C	F	F
SCHWAB INTERNATIONAL EQUITY ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	88.158		F	F	F	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
DELEGANTI E RAPPRESENTATI			1	2	3	4	5
SCHWAB FUNDAMENTAL INTERNATIONAL SMALL COMPANY ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	27.193		F	F	F	F	F
LAZARD INTERNATIONAL EQUITY SELECT PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	24.208		F	F	C	F	F
GOLDMAN SACHS TRST II-GOLDMAN SACHS MULTI-MNGR GLOBAL EQT FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	64.902		F	F	C	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.531		F	F	C	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.532		F	F	F	F	F
LAZARD INTERNATIONAL STRATEGIC EQUITY (ACW EX-U.S.) TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	465.728		F	F	C	F	F
VANGUARD FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	39.924		F	F	C	F	F
MET INVESTORS SERIES TRUST- SCHRODERS GLOBAL MULTI-ASSET PTF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	49.896		F	F	C	F	F
CALVERT RESP INX SRS, INC.-CLVRT DVD MRKTS EX-U.S. RSP IX FND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	136		F	F	C	F	F
EATON VANCE TAX-ADVANTAGED GLOBAL DIVIDEND OPPORTUNITIES F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST	241.114		F	F	C	F	F
EATON VANCE TAX-ADVANTAGED GLOBAL DIVIDEND INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	229.084		F	F	C	F	F
EATON VANCE TAX-MANAGED GLOBAL DIVERSIFIED EQUITY INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.001.063		F	F	C	F	F
EATON VANCE GLOBAL DIVIDEND INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	123.738		F	F	C	F	F
UAW RETIREE MEDICAL BENEFITS TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	75.530		F	F	C	F	F
EATON VANCE TAX-MANAGED GLOBAL DIVIDEND INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	329.668		F	F	C	F	F
SCHRODER GLOBAL BLEND FUND (CANADA) AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	9.775		F	F	C	F	F
JOHN HANCOCK WORLDWIDE INVESTORS PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.288		F	F	C	F	F
GMO WORLD EQUITYALLOCATION INVESTMENT FU AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	39.394		F	F	C	F	F
MAINSTAY EPOCH INTERNATIONAL SMALL CAP FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	80.730		F	F	C	F	F
GMO BENCHMARK-FREE FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	149.146		F	F	C	F	F
GMO TAX-MANAGED GLOBAL BALANCED PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	22.472		F	F	C	F	F
GMO AGGRESSIVE LONG/SHORT MASTER PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	17.221		F	F	C	F	F
GMO IMPLEMENTATION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	480.028		F	F	C	F	F
JNL/LAZARD INTERNATIONAL STRATEGIC EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	159.834		F	F	C	F	F
CONSOLIDATED EDISON RETIREMENT PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	25.164		F	F	F	F	F
KANSAS PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	595.264		F	F	C	F	F
MARYLAND STATE RETIREMENT & PENSION SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	113.720		F	F	C	F	F
MGI FUNDS PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	53.618		F	F	C	F	F
EUROPEAN EQUITY FUND OF KOKUSAI TRUST INTERTRUST TRUSTEES AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	201.295		F	F	C	F	F
CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	18.764		F	F	C	F	F
CITY OF NEW YORK GROUP TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	18.169		F	F	C	F	F
SACRAMENTO COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	47.449		F	F	C	F	F
OCEANROCK INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	26.428		C	C	C	C	C
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT-EXCHANGE F AGENTE:STATE STREET BANK AND	1.123.381		F	F	C	F	F
BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.986.321		F	F	C	F	F
STATE STREET IRELAND UNIT TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	48.207		F	F	C	F	F
SSGA SPDR ETFS EUROPE II PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	28.246		F	F	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
MINISTRY OF STRATEGY AND FINANCE AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	54.395		F	F	C	F	F
CALIFORNIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	663.434		F	F	F	F	F
SONDERVERMOGEN MI_FONDS F22 AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	74.500		F	F	F	F	C
HSBC GROUP HONG KONG LOCAL STAFF RETIREMENT BENEFIT SCHEME AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	1.322		F	F	F	F	F
CALIFORNIA STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	330.902		F	F	C	F	F
TEACHER RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	40.520		F	F	C	F	F
MERCK CAPITAL ASSET MANAGEMENT LIMITED AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	152.167		F	F	C	F	F
ASIAN DEVELOPMENT BANK AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	20.343		F	F	C	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE ALL CAP INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.198		F	F	C	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED ALL CAP EX NORTH AMERICA INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	516		F	F	C	F	F
VANGUARD INVESTMENTS II COMMON CONTRACTUAL FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.983		F	F	C	F	F
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	13.318		F	F	C	F	F
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	483		F	F	C	F	F
WELLS FARGO BK DECL OF TR EST INV FUNDS FOR EMPLOYEE BEN TR AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	13.033		F	F	C	F	F
BNP PARIBAS SMALL CAP EUROLAND AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.956.089		F	F	C	A	A
WELLS FARGOMASTER TRUST DIVERSIFIED STOCK PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	18.176		F	F	C	F	F
WISDOMTREE ISSUER PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.649		F	F	C	F	F
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	54.441		F	F	C	F	F
WISDOMTREE DYNAMIC CURRENCY HEDGED EUROPE EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.087		F	F	C	F	F
WISDOMTREE DYNAMIC CURRENCY HEDGED INTRNL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	957		F	F	C	F	F
WISDOMTREE DEFA EQUITY INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	21.781		F	F	C	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	59.327		F	F	C	F	F
WISDOMTREE GLOBAL HIGH DIVIDEND FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.390		F	F	C	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL MIDCAP DIVIDEND FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	47.477		F	F	C	F	F
WISDOMTREE INTERNATIONAL HEDGED EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	208		F	F	C	F	F
FCP CNP ASSUR.USA AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	168.376		F	F	C	A	A
WISDOMTREE EUROPE LOCAL RECOVERY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.218		F	F	C	F	F
WISDOMTREE EUROPE HEDGED SMALLCAP EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	522.764		F	F	C	F	F
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE & ANNUITY COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	671.049		F	F	C	F	F
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE & ANNUITY COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.887		F	F	F	F	F
SS BK AND TRUST COMPANY INV FUNDS FOR TAXEXEMPT RETIREMENT PL AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	316.011		F	F	C	F	F
SSGA RUSSELL FD GL EX-US INDEX NONLENDING QP COMMON TRUST FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.454		F	F	C	F	F
AXA WORLD FUNDS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.000.000		F	F	C	F	F
UBS ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	16.092		F	F	C	F	F
ISHARES MSCI EAFE SMALL CAP ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	746.334		F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE SMALL-CAP ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	12.852		F	F	F	F	F
FCP CARDIF BNPP IP SMID CAP EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	667.877		F	F	C	A	A
BLACKROCK INST TRUST CO NA INV FUNDSFOR EMPLOYEE BENEFIT TR AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	668.085		F	F	F	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
ISHARES CORE MSCI EAFE ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	184.125		F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI TOTAL INTERNATIONAL STOCK ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	31.467		F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE IMI INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.823		F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE IMI INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.948		F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE IMI ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	27.426		F	F	F	F	F
CONNECTICUT GENERAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.136		F	F	F	F	F
RUSSELL DEVELOPED EX-U.S. LARGE CAP INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.805		F	F	F	F	F
BGI MSCI EAFE SMALL CAP EQUITY INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	63.672		F	F	F	F	F
BGI MSCI EMU IMI INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	268		F	F	F	F	F
BNP PARIBAS MIDCAP EUROPE AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	1.720.396		F	F	C	A	A
BLACKROCK MSCI WORLD SMALL CAP EQ ESG SCREENED INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.401		F	F	F	F	F
INTERNATIONAL PAPER CO COMMINGLED INVESTMENT GROUP TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	42.722		F	F	C	F	F
IBM 401K PLUS PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	49.250		F	F	C	F	F
STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	6.419		F	F	C	F	F
COLLEGE RETIREMENT EQUITIES FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	787.856		F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	170.056		F	F	F	F	F
ONTARIO TEACHERS PENSION PLAN BOARD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	61.459		F	F	F	F	F
MSCI EAFE SMALL CAP PROV INDEX SEC COMMON TR F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	56.974		F	F	C	F	F
ISHARES II PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	792.792		F	F	F	F	F
ISHARES VII PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	424.223		F	F	F	F	F
AFER ACTION PME AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	151.134		F	F	C	A	A
BLACKROCK AM SCH AG OBO BIFS WORLD EX SW SMALL CAP EQ INDEX F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	30.781		F	F	F	F	F
MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	642.998		F	F	C	F	F
AQR FUNDS - AQR EQUITY MARKET NEUTRAL FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	29.208		F	F	C	F	F
AQR FUNDS- AQR STYLE PREMIA ALTERNATIVE LV FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	16.887		F	F	C	F	F
MANAGED PENSION FUNDS LIMITED AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	108.794		F	F	C	F	F
LONDON BOROUGH OF TOWER HAMLETS PENSION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	22.697		F	F	C	F	F
THE TRUSTEES OF CONOCOPHILLIPS PENSION PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.603		F	F	C	F	F
FAMILY INVESTMENTS CHILD TRUST FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.326		F	F	C	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC FAMILY BALANCED INT FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.646		F	F	C	F	F
HSBC AS TRUSTEE FOR SSGA EUROPE EX UK EQUITY TRACKER FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	167.082		F	F	C	F	F
BNP PARIBAS ACTIONS OBLIGATIONS PME AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	8.349		F	F	C	A	A
STICHTING PHILIPS PENSIOENFONDS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	37.799		F	F	F	F	F
THE TRUSTEES OF THE PHILLIPS 66 UK PENSION PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	997		F	F	C	F	F
BNY MELLON TRUST DEP(UK) ATF ST. JAMES'S PLACE BAL MNGD U T AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.239.820		F	F	C	F	F
THE TRUSTEES OF SAL PENSION SCHEME AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.694		F	F	C	F	F
VANGUARD INV F ICVC- FTSE DEV WOR LD EX - U.K. EQ INDEX F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	22.138		F	F	C	F	F
VANGUARD INV F ICVC-VANGUARD FTSE DEV EUROPE EX-UK EQ INDEX F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	58.707		F	F	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
LAZARD EUROPEAN ALPHA FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	223.005		F	F	C	F	F
LAZARD EUROPEAN SMALLER COMPANIES FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	508.211		F	F	C	F	F
SPDR S+P WORLD EX AUSTRALIA FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	55		F	F	C	F	F
GMO GLOBAL EQUITY TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.513		F	F	C	F	F
FCP UBS F OPPORTUNITY PEA EUR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	101.935		F	F	C	F	F
SUNSUPER SUPERANNUATION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	9.979		F	F	C	F	F
CSAA INSURANCE EXCHANGE AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	4.413		F	F	C	F	F
OAKLAND COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	43.385		F	F	C	F	F
OAKLAND COUNTY VEBA AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	57.292		F	F	C	F	F
NTGI-QM COMMON DAILY ALL COUNWD EX-US INV MKT INDEX F NONLEND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	7.028		F	F	F	F	F
DUKE ENERGY CORPORATION MASTER RETIREMENT TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	292.306		F	F	C	F	F
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	38.097		F	F	F	F	F
MASCO CORP RETIREMENT MASTER TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	12.726		F	F	C	F	F
POLICEMEN'S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	76.343		F	F	C	F	F
BEAT DRUGS FUND ASSOCIATION AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	369		F	F	F	F	F
HENDERSON EUROPEAN ENHANCED EQ. AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	5.968		F	F	C	F	F
FUNDO DE PENSOES AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	21.763		F	F	C	F	F
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	23.450		F	F	C	F	F
GLOBAL BOND FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	13.421		F	F	F	F	F
WYOMING RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	18.956		F	F	C	F	F
WYOMING RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	384		F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND, P.R.C AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	18.993		F	F	C	F	F
GOVERNMENT EMPLOYEES SUPERANNUATION BOARD AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	208.694		F	F	C	F	F
CHILDREN'S HEALTHCARE OF ATLANTA, INC. AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	222.515		F	F	C	F	F
CLEARWATER INTERNATIONAL FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	25.272		F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	4.557		F	F	F	F	F
FONDS RESERVE RETRAITES AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	242.617		F	F	C	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	1.580		F	F	C	F	F
MASTER TR AGREE BETWEEN PFIZER INC AND THE NORTHERN TR CO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	53.047		F	F	C	F	F
NORTHERN TRUST GLOBAL INVESTMENTS COLLECTIVE FUNDS TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	192.545		F	F	F	F	F
NATIONAL RAILROAD RETIREMENT INVESTMENT TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	230.864		F	F	C	F	F
NEW ZEALAND SUPERANNUATION FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	11.961		F	F	C	F	F
ARLINGTON COUNTY EMPLOYEES' RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	108.367		F	F	C	F	F
CAMPBELL PENSION PLANS MASTER RETIREMENT TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	49.963		F	F	C	F	F
DELAWARE PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	377.391		F	F	C	F	F
FIREMEN'S ANNUITY & BENEFIT FUND OF CHICAGO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	54.854		F	F	C	F	F
LOS ANGELES CITY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	1		F	F	F	F	F
METZLER INVESTMENT GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	169.019		F	F	F	F	C
FRR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	44.590		F	F	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
THE REPRESENTATIVE CHURCH BODY AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	109.973		F	F	C	F	F
TEACHERS'S RETIREMENT SYSTEM OF OKLAHOMA AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	347.903		F	F	C	F	F
UTAH STATE RETIREMENT SYSTEMS AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	56.954		F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY OF CANADA, LIMITED PENSION TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	1.150		F	F	C	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF FUTURE F AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	824.575		F	F	C	F	F
THE TRUSTEES OF IMPERIAL TOBACCO PENSION FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	251.713		F	F	C	F	F
WHEELS COMMON INVESTMENT FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	6.502		F	F	F	F	F
TYNE AND WEAR PENSION FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	479.349		F	F	C	F	F
THE TRUSTEES OF THE UNILEVER UK PENSION FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	35.725		F	F	C	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF COLORADO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	137.733		F	F	F	F	F
MINISTRY OF FINANCE - BAHREIN AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	56.663		F	F	C	F	F
MUNICIPAL EMPLOYEES' ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	29.932		F	F	F	F	F
NAT WEST BK AS TRUSTEE OF LEGAL & GENERAL EUROPEAN INDEX TR AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	154.641		F	F	C	F	F
NAT WEST BK PLC AS TRUSTEE OF THE LEGAL & GENERAL INT IND TR AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	7.241		F	F	C	F	F
SSGA GROSS ROLL UP UNIT TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	6.103		F	F	C	F	F
LEGAL & GENERAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	3.385		F	F	C	F	F
ABU DHABI RETIREMENT PENSIONS AND BENEFITS FUND AGENTE:NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES LTD	21.760		F	F	C	F	F
WEST SUSSEX IN ITS CAP AS ADMIN AUTH W SUSCOU COUNC PENS F AGENTE:NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES LTD	964.159		F	F	C	F	F
TELSTRA SUPERANNUATION SCHEME	51.488		F	F	C	F	F
KOOKMIN BANK ACTING AS TRUSTEE OF UBSHANA	1.483		F	F	C	F	F
PNC BANK NA	9.507		F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION BALANCED AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	636.520		F	F	C	A	A
SUBSIDIZED SCHOOLS PROVIDENT FUND	3.809		F	F	F	F	F
UBS INTERNATIONAL SHARE FUNDS	185.193		F	F	C	F	F
RIO TINTO STAFF SUPERANNUATION FUND	158.558		F	F	C	F	F
VY T. ROWE PRICE INTERNATIONAL STOCK PORTFOLIO	224.849		F	F	C	F	F
INVESCO FUNDS	1.093.036		F	F	F	F	F
THE BANK OF KOREA	133.879		F	F	C	F	F
INVESCO FUNDS SERIES 4	2.446.457		F	F	F	F	F
INVESCO PERPETUAL EUROPEAN EQUITY FUND	3.858.681		F	F	F	F	F
PS FTSE RAFI DEVEL MAR EXUS PORT	16.975		F	F	C	F	F
INVESCO PERPETUAL EUROPEAN EQUITY INCOME FUND	1.359.142		F	F	F	F	F
BNP PARIBAS B PENSION STABILITY AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	39.931		F	F	C	A	A
SLI GLOBAL SICAV GLOBAL FOCUSEDSTRATEGIES FUND	107.763		F	F	C	F	F
INVESCO PERPETUAL GLOBAL SMALLER CO. FD	543.775		F	F	F	F	F
VOYA MULTI-MANAGER INTERNATIONAL EQUITY FUND	52.191		F	F	C	F	F
ADVANCED SERIES TRUST-AST SCHRODERS GLOBAL TACTICAL PORTFOLIO	216.081		F	F	C	F	F
INVESCO FUNDS SERIES	164.681		F	F	F	F	F
LAZARD PAN EUROPEAN EQUITY FD -LAZARD GLOBAL ACTIVE FUNDS PLC	47.430		F	F	C	F	F
LAZARD EUROPEAN EQUITY FD - LAZARD GLOBAL ACTIVE FUNDS PLC	134.072		F	F	C	F	F
WM POOL EQUITIES TRUST NO.38	41.918		F	F	C	F	F
ADVANCED SERIES TRUST-AST PRUDENTIAL GROWTH ALLOCATION PORTFOLIO	16.637		F	F	F	F	F
BLACKROCK LIFE LIMITED	663.546		F	F	F	F	F
BNP PARIBAS L1 AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	187.127		F	F	C	A	A
ADEPT INVESTMENT MANAGEMENT PLC	118.549		F	F	C	F	F
VFMC INTERNATIONAL EQUITY TRUST1	44.828		F	F	F	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
VFMC INTERNATIONAL EQUITY TRUST2	81.754		F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST AST ROWE PRICE GROWTH OPPORTUNITIES PORTFO	61.058		F	F	C	F	F
NUCLEAR LIABILITIES FUND LIMITED	7.320		F	F	F	F	F
ADVANCED SERIES TRUST-AST T.ROWE PRICE DIVERSIFIED REAL GROWTH	2.676		F	F	C	F	F
AUTORIDADE MONETARIA DE MACAU	71.450		F	F	C	F	F
DEUTSCHE X-TRACKERS MSCI EMU HEDGED EQUITY ETF	5.754		F	F	C	F	F
INVESTIN PRO F.M.B.A., GLOBAL EQUITIES I	9.709		F	F	C	F	F
THE DOMESTIC AND FOREIGN MISSIONARY SOCIETY OF THE PROTESTANT EPISCOPAL CHURCH IN THE UN	35.297		F	F	C	F	F
PARVEST AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	6.328.701		F	F	C	A	A
BUCKINGHAMSHIRE COUNTY COUNCIL PENSION FUND	41.396		F	F	C	F	F
ESB GENERAL EMPLOYEES SUPERANNUTION SCHEME	5.260		F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS HORECA & CATERING	14.269		F	F	F	F	F
STICHTING DEPOSITARY APG DEVELOPED MARKETS EQUITY POOL	33.455		F	F	C	F	F
MINISTRY OF FINANCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHST	200.447		F	F	C	F	F
DEUTSCHE X-TRACKERS MSCI EAFE SMALL CAP HEDGED EQUITY ETF	261		F	F	C	F	F
IQ 50 PERCENT HEDGED FTSE EUROPE ETF	940		F	F	C	F	F
LIBERTY MUTUAL RETIREMENT PLAN MASTER TRUST	335.430		F	F	C	F	F
NATIONAL TREASURY MANAGEMENT AGENCY (AS CONTROLLER AND MANAGER OF THE IRELAND STRATEGIC INVESTM	42.748		F	F	C	F	F
LAZARD GLOBAL ACTIVE FUNDS PLC - LAZARD PAN EUROPEAN SMALL CAPFND	22.452		F	F	C	F	F
METROPOLITAN RENTASTRO AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	148.382		F	F	C	A	A
PACER AUTOPILOT HEDGED EUROPEANINDEX ET	180		F	F	F	F	F
BNYMTD (UK) AS TRUSTEE OF BLACKROCK CONTINENTAL EUROPE EQUITY TRY TRACKER FUND	37.056		F	F	F	F	F
STG PFDS V.D. GRAFISCHE	114.678		F	F	C	F	F
CF DV ACWI EX-U.S. IMI FUND	1.983		F	F	C	F	F
CERVURITE INTERNATIONAL LLC .	18.772		F	F	F	F	F
VEBA PARTNERSHIP N LP .	13.146		F	F	C	F	F
RETIREMENT BOARD OF ALLEGHENY COUNTY	19.651		F	F	C	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	74.596		F	F	C	F	F
U.S. ARMY NONAPPROPRIATED FUND EMPLOYEE RET PLAN TRUST	80.173		F	F	C	F	F
ARKANSAS PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	48.426		F	F	C	F	F
FD INTERNATIONAL SHARE FUND 1 AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	76.594		F	F	C	F	F
CITIGROUP PENSION PLAN	226.345		F	F	C	F	F
CONOCOPHILLIPS MASTER TRUST	263.846		F	F	C	F	F
THE CHRYSLER CANADA INC. NON CANADIAN MASTER TRUST FUND	144.412		F	F	C	F	F
THE STATE OF CONNECTICUT ACTING THROUGH ITS TREASURER	105.254		F	F	C	F	F
ONTARIO POWER GENERATION INC .	128.663		F	F	C	F	F
COUNTY EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF COOK COUNTY	286.163		F	F	C	F	F
BNY MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INVESTMENT FUND PLAN	8.172		F	F	C	F	F
EATON VANCE CORP	1.397		F	F	C	F	F
FOREST PRESERVE DISTRICT EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND	54.004		F	F	C	F	F
FLORIDA RETIREMENT SYSTEM .	215.552		F	F	C	F	F
WHOLESALE UNIT TRUST GLOBAL SHS FUND 5 AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	25.626		F	F	C	F	F
KENTUCKY RETIREMENT SYSTEMS	507.696		F	F	C	F	F
KENTUCKY RETIREMENT SYSTEMS INSURANCE TRUST FUND	180.780		F	F	C	F	F
PROVINCE PF NEWFOUNLAND AND LABRADOR POOLED PENSION FUND	63.077		F	F	C	F	F
PUBLIC SERVICE PENSION PLAN FUND	146.278		F	F	C	F	F
THE PENSION PLAN FOR EMPLOYEES OF MARINE ATLANTIC INC.	38.490		F	F	C	F	F
BELL ATLANTIC MASTER TRUST	25.330		F	F	C	F	F
PENSION RESERVES INVESTMENT TRUST FUND	65.312		F	F	C	F	F
INDIANA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT FUND	10.789		F	F	F	F	F
GENTLENESS LLC C O DECHERT LLP	61.198		F	F	C	F	F
ROCKWELL COLLINS MASTER TRUST	185.469		F	F	C	F	F
HOUR GLASS INTERNAT SHARES (UNHEDGED) FU AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	223.125		F	F	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
T. ROWE PRICE GLOBAL GROWTH EQUITY POOL	47.666		F	F	C	F	F
THE CALIFORNIA ENDOWMENT .	133.479		F	F	C	F	F
UBS CANADA GLOBAL ALLOCATION FUND	8.667		F	F	C	F	F
UMC BENEFIT BOARD, INC	5.613		F	F	F	F	F
VERIZON MASTER SAVINGS TRUST .	41.131		F	F	C	F	F
PENSIONDANMARK PENSIONSFORSIKRINGSAKTIESELSKAB	94.941		F	F	C	F	F
STICHTING RABOBANK PENSIOENFONDS	219.347		F	F	C	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL HIGH DIVIDEND YIELD INDEX FUND	740		F	F	C	F	F
HARRIS UNIT 1 QUALIFIED NUCLEARDECOMMISSIONING FUND	345		F	F	C	F	F
TORON CAPITAL MARKETS INC. .	1.295		F	F	C	F	F
GMO TAX-MANAGED INTERNATIONAL EQUITIES F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	105.112		F	F	C	F	F
AMP CAPITAL SPECIALIST INTERNATIONAL SHA AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	47.961		F	F	C	F	F
PALATINE ASSET MANAGEMENT S.A.	45.000		F	F	C	F	F
AA FORTIS ACTIONS PETIT CAP EUROPE	331.861		F	F	C	A	A
A.A.-DEXIA ISR	15.475		F	F	C	F	F
NBT MAIN A C (NCB CLEARING SVCS)	213.876		C	F	C	C	C
FTSE-EDHEC RISK EFFICIENT INT DEVELOPED COUNTRIES INDEX AGENTE:SUMTOMO MITSUI TRUS	4.715		F	F	C	F	F
ROBECO CAPITAL GROWTH FUNDS AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	300.000		F	F	C	F	F
CANDRIAM SRI AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	33.155		F	F	C	F	F
CANDRIAM EQUITIES L AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	33.798		F	F	C	F	F
CANDRIAM FUND AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	166.256		F	F	C	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS SICAV AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM	2.588.978		F	F	C	F	F
SCHRODER INTERNATIONAL SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM	2.251.731		F	F	C	F	F
VANGUARD INVESTMENT SERIES, PLC AGENTE:JP MORGAN BANK IRELA	34.344		F	F	C	F	F
UBS INTERNATIONAL EQUITY RELATIONSHIP FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	60.889		F	F	C	F	F
GMO INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.574.922		F	F	C	F	F
UBS GLOBAL SECURITIES RELATIONSHIP FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	49.176		F	F	C	F	F
SHELL TRUST (BERMUDA) LTD AS TRUSTEE OF THE SHELL OVERSEAS C.P. FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	23.064		F	F	C	F	F
UBS GLOBAL ASSET MANAGEMENT LIFE LTD AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	519.733		F	F	C	F	F
ELKARKIDETZA EPSV AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	48.531		F	F	C	F	F
BIRELEY'S ORANGE JAPAN, S.A. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.562		F	F	C	F	F
ROCKEFELLER & CO., INC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	60.786		F	F	C	F	F
BANKING & PAYMENTS AUTHORITY OF TIMOR-LE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	140.779		F	F	C	F	F
LIBERTY MUTUAL INSURANCE COMPANY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	167.097		F	F	C	F	F
SCHRODER GLOBAL BLEND EX TOBACCO FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	209.576		F	F	C	F	F
FQ ESSENTIAL BETA FUND LTD AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	12.700		F	F	F	F	F
GMO INTERNATIONAL SMALL COMPANIES FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	40.299		F	F	C	F	F
SCHRODER GLOBAL ENHANCED INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	363.788		F	F	C	F	F
UBS (US) GROUP TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.034.014		F	F	C	F	F
ONEPATH GLOBAL SHARES - SMALL CAP INDEX AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	9.459		F	F	C	F	F
BLACKROCK INDEXED ALL-COUNTRY EQUITY FUN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.329		F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL DYNAMIC BLEND FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	313.772		F	F	C	F	F
EQUITY TRUSTEES AS RESPONSIBLE ENTITY FOR T. ROWE PRICE GLOBAL EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	703.084		F	F	C	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SMALL COMPANIES I AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	13.500		F	F	C	F	F
SCHRODER GLOBAL ACTIVE VALUE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	111.619		F	F	C	F	F
UBS GLOBAL OPTIMAL FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	46.148		F	F	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI				
			Ordinaria				
			1	2	3	4	5
DELEGANTI E RAPPRESENTATI							
UBS GLOBAL ALLOCATION FUND (UK) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	245.789		F	F	C	F	F
VANGUARD EUROPEAN STOCK INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	544.310		F	F	C	F	F
T. ROWE PRICE INSTITUTIONAL INTERNAZIONALE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	66.430		F	F	C	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL STOCK FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	14.232.930		F	F	C	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL STOCK PORTFOL AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	304.291		F	F	C	F	F
T. ROWE PRICE INT INC. EUROPEAN STOCK FU AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.731.548		F	F	C	F	F
FLEXSHARES MORNINGSTAR DEVELOPED MARKETS EX-US FACTOR TILT INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.092		F	F	F	F	F
T ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	9.613		F	F	C	F	F
UBS GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	129.731		F	F	C	F	F
FLEXSHARES INTERNATIONAL QUALITY DIVIDEND INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	188.037		F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INSTITUTIONAL GLOBAL LARGE CAP EQUITY FUND T ROWE PRICE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	252.224		F	F	C	F	F
T. ROWE PRICE GLOBAL LARGE CAP STOCK FUND T ROWE PRICE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	71.084		F	F	C	F	F
VANGUARD DEVELOPED MARKETS INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	968.563		F	F	C	F	F
VOLVO GROUP RETIREMENT TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	141.288		F	F	C	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OH AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	4		F	F	F	F	F
GREATER MANCHESTER PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	902.001		F	F	C	F	F
STICHTING SHELL PENSIOENFONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	109.907		F	F	C	F	F
PLUMBING & MECHANICAL SERV (UK) INDUSTRY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	36.235		F	F	C	F	F
THE BRITISH STEEL PENSION SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	863.022		F	F	F	F	F
SHELL CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	84.444		F	F	C	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS VOOR HUISARTSEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	10.618		F	F	C	F	F
VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.616.803		F	F	C	F	F
SCHRODER DIVERSIFIED GROWTH FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	386.353		F	F	C	F	F
GMO DEVELOPED WORLD STOCK FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	25.140		F	F	C	F	F
BOILERMAKER BLACKSMITH NATIONAL PENSION AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	623.026		F	F	C	F	F
VIRTUS INTERNATIONAL WEALTH MASTERS FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	950		F	F	C	F	F
SCHRODER QEP GLOBAL CORE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	271.452		F	F	C	F	F
AVIVA INVEST MANAGER ICVC EURO EQUITY MO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	490.199		F	F	C	F	F
SCHRODER QEP GLOBAL ACTIVE VALUE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	643.815		F	F	C	F	F
TRUST AND CUSTODY SERVICED BANK LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	18.763		F	F	C	F	F
JAPAN TRUSTEE SERVICES BANK LTD AS TRUSTEE FOR SUMITOMO MITSUI TRUST AS TRUSTEE FOR EUROPEAN EQUITY MOTHER FUND	364.564		F	F	C	F	F
T ROWE PRICE GLOBAL ALLOCATION FUND INC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	11.297		F	F	C	F	F
DELTA PILOTS DISABILITY TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	60.198		F	F	C	F	F
DELTA MASTER TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	367.652		F	F	C	F	F
		127.916.600					
PIROVANO GIOVANNI	215.000		F	F	F	F	F
		215.000					
SENO ROBERTA - PER DELEGA DI	0						
GENERALI ITALIA SPA	180.000		F	F	C	F	F
GENERTELLIFE SPA	15.000		F	F	C	F	F

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE
DELEGANTI E RAPPRESENTATI

VICARIO CESARE

Parziale

3.000

VITRO' ROLANDO

0

- PER DELEGA DI

FINANZIARIA D'INVESTIMENTO FININVEST S.P.A.
RICHIEDENTE: BERLUSCONI MARINA ELVIRA

221.828.000

ZAMBELLINI SERGIO

100

Totale

195.000

3.000

221.828.000

100

RISULTATI ALLE VOTAZIONI					
Ordinaria					
1	2	3	4	5	
F	F	F	F	F	
F	F	F	F	F	
F	F	F	F	F	

Legenda:

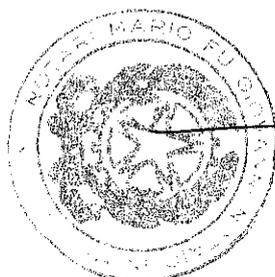
1 APPROVAZIONE BILANCIO AL 31.12.2015

2 DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO

3 RELAZIONE SULLE POLITICHE RETRIBUTIVE

4 PIANI DI PERFORMANCE SHARE

5 AZIONI PROPRIE



Manuela

SPAZIO ANNULLATO

Allegato "B" all'atto
in data 18-4-2016
n. 23237/13649 rep.

BANCA MEDIOLANUM S.p.A.

**ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
TENUTASI IN DATA 5 APRILE 2016**

Hanno partecipato all'Assemblea complessivamente n. 416 Azionisti in proprio o per delega per n. 647.714.063 azioni ordinarie pari al 87,717038% del capitale sociale ordinario.

RENDICONTO SINTETICO DELLE VOTAZIONI SUI PUNTI ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA

1. Bilancio al 31 dicembre 2015.

1.1 Approvazione del Bilancio di esercizio; Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; Relazione del Collegio Sindacale e Relazioni della Società di Revisione Legate dei conti; Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2015.

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
Favorevoli	414	647.473.759	99,962900	99,962900	87,684495
Contrari	2	240.304	0,037100	0,037100	0,032543
Astenuti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Totale	416	647.714.063	100,000000	100,000000	87,717038

1.2 Distribuzione del dividendo.

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
Favorevoli	415	647.687.635	99,995920	99,995920	87,713459
Contrari	1	26.428	0,004080	0,004080	0,003579
Astenuti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Totale	416	647.714.063	100,000000	100,000000	87,717038

2. Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell'art. 123-fer del D.Lgs. n. 58/1998;

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
Favorevoli	89	547.617.454	84,546173	84,546173	74,161399
Contrari	326	100.040.057	15,445096	15,445096	13,547981
Astenuti	1	56.552	0,008731	0,008731	0,007659
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Totale	416	647.714.063	100,000000	100,000000	87,717038

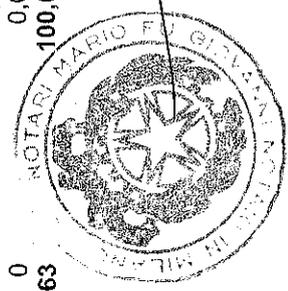
3. Piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari.

3.1 Approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 dei piani di performance share aventi ad oggetto azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum S.p.A. riservati: (i) agli Amministratori e dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum e (ii) ai collaboratori di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
Favorevoli	398	631.007.464	97,420683	97,420683	85,454538
Contrari	6	4.361.856	0,673423	0,673423	0,590707
Astenuti	12	12.344.743	1,905894	1,905894	1,671794
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Totale	416	647.714.063	100,000000	100,000000	87,717038

3.2 Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-fer del codice civile, nonché dell'art. 132 del D.Lgs. n. 58/1998 e relative disposizioni di attuazione.

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
Favorevoli	400	634.885.497	98,019409	98,019409	85,979722
Contrari	4	483.823	0,074697	0,074697	0,065522
Astenuti	12	12.344.743	1,905894	1,905894	1,671794
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000	0,000000
Totale	416	647.714.063	100,000000	100,000000	87,717038



manuloh

Allegato "c" all'atto
in data 18-4-2016
n. 23237/13649.rep.

5 aprile 2016



**Assemblea Generale degli Azionisti
Risultati 2015**

A handwritten signature or mark, possibly initials, located at the bottom right of the page.



FY 2015 - Risultati Consolidati di Gruppo

Conto economico

€ mn

FY 2015
Consolidato

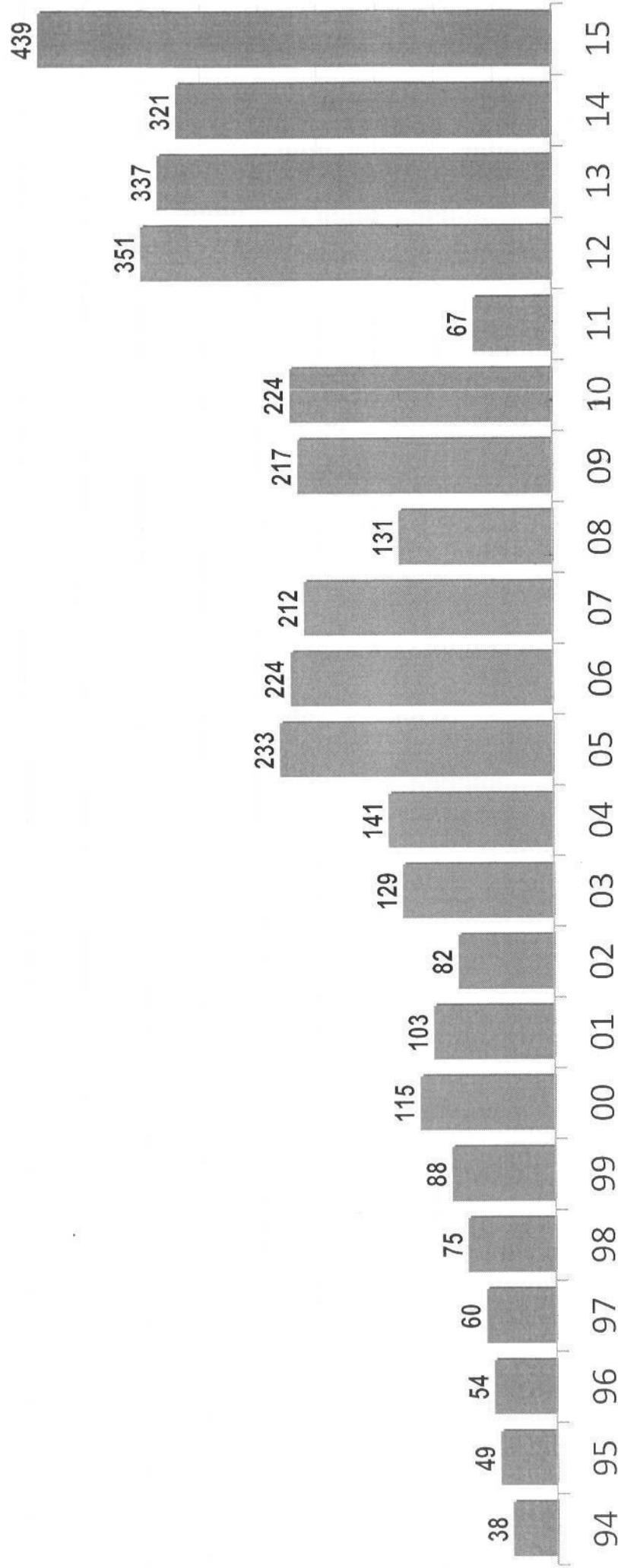


	FY15	FY14	Variaz.
Commissioni di sottoscrizione fondi	102,0	98,9	+3%
Commissioni di gestione	815,1	672,1	+21%
Commissioni di performance	326,0	176,1	+85%
Commissioni e ricavi da servizi bancari	86,4	100,5	-14%
Altre commissioni diverse	37,0	34,1	+8%
Totale commissioni attive	1.366,4	1.081,8	+26%
Margine da interessi	252,8	234,6	+8%
Proventi netti da investimenti a fair value	(1,1)	(8,6)	-87%
Margine finanziario	251,7	226,0	+11%
Ricavi assicurativi (escluse commissioni su U-L)	43,9	57,0	-23%
Valorizzazione Equity Method (Mediobanca e Banca Esperia)	22,3	18,7	+19%
Proventi netti da altri investimenti	(8,8)	66,9	n.s.
<i>di cui: rettifiche di valore nette su crediti</i>	<i>(13,2)</i>	<i>(17,3)</i>	<i>-24%</i>
Altri ricavi	26,7	27,5	-3%
Totale Ricavi	1.702,2	1.478,0	+15%
Commissioni passive rete	(495,7)	(448,5)	+11%
Altre commissioni passive	(57,5)	(53,4)	+8%
Spese generali e amministrative	(504,8)	(467,4)	+8%
Ammortamenti	(26,1)	(22,3)	+17%
Accantonamenti netti per rischi	(57,0)	(33,5)	+70%
Totale Costi	(1.141,0)	(1.025,1)	+11%
UTILE LORDO PRE-IMPOSTE	561,2	452,9	+24%
Imposte dell'esercizio	(122,6)	(132,3)	-7%
UTILE NETTO	438,6	320,6	+37%

4

Andamento utile netto

€ mn

FY 2015
Consolidato

2008 e 2010: utile netto pro forma (esclude gli effetti dell'operazione Lehman Brothers)

Proposta di dividendo



- Acconto sul dividendo (Mediolanum S.p.A.) di novembre 2015 16 centesimi
- Dividendo di Banca Mediolanum S.p.A. - aprile 2016 14 centesimi

Dividendo per azione

30 centesimi di €

Importo totale dei dividendi

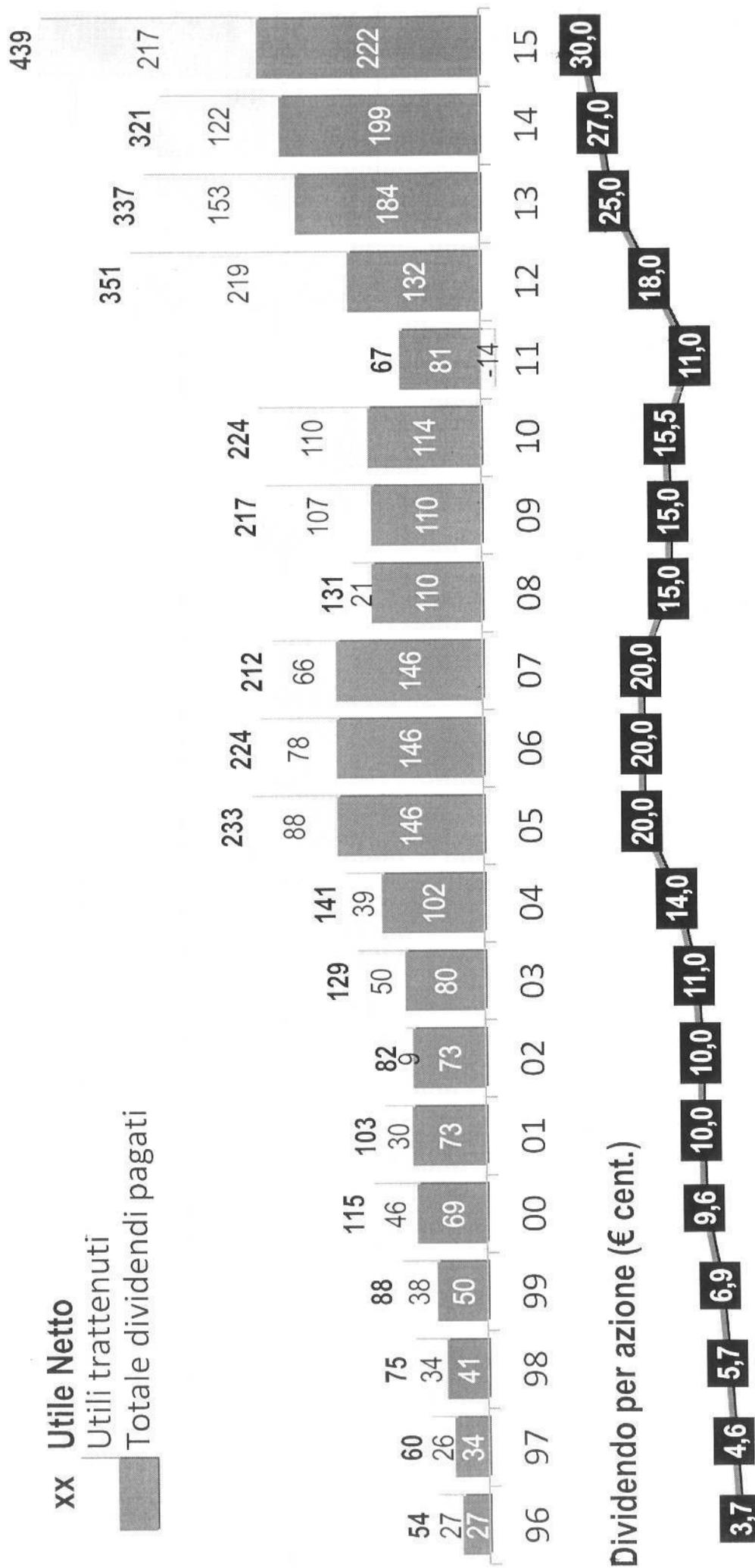
€ 221,6 mn

Andamento dividendi

Mediolanum S.p.A. + Banca Mediolanum S.p.A. (€ mn)



FY 2015
Consolidato



Dividendo per azione (€ cent.)

2008 e 2010: utile netto pro forma (esclude gli effetti dell'operazione Lehman Brothers)

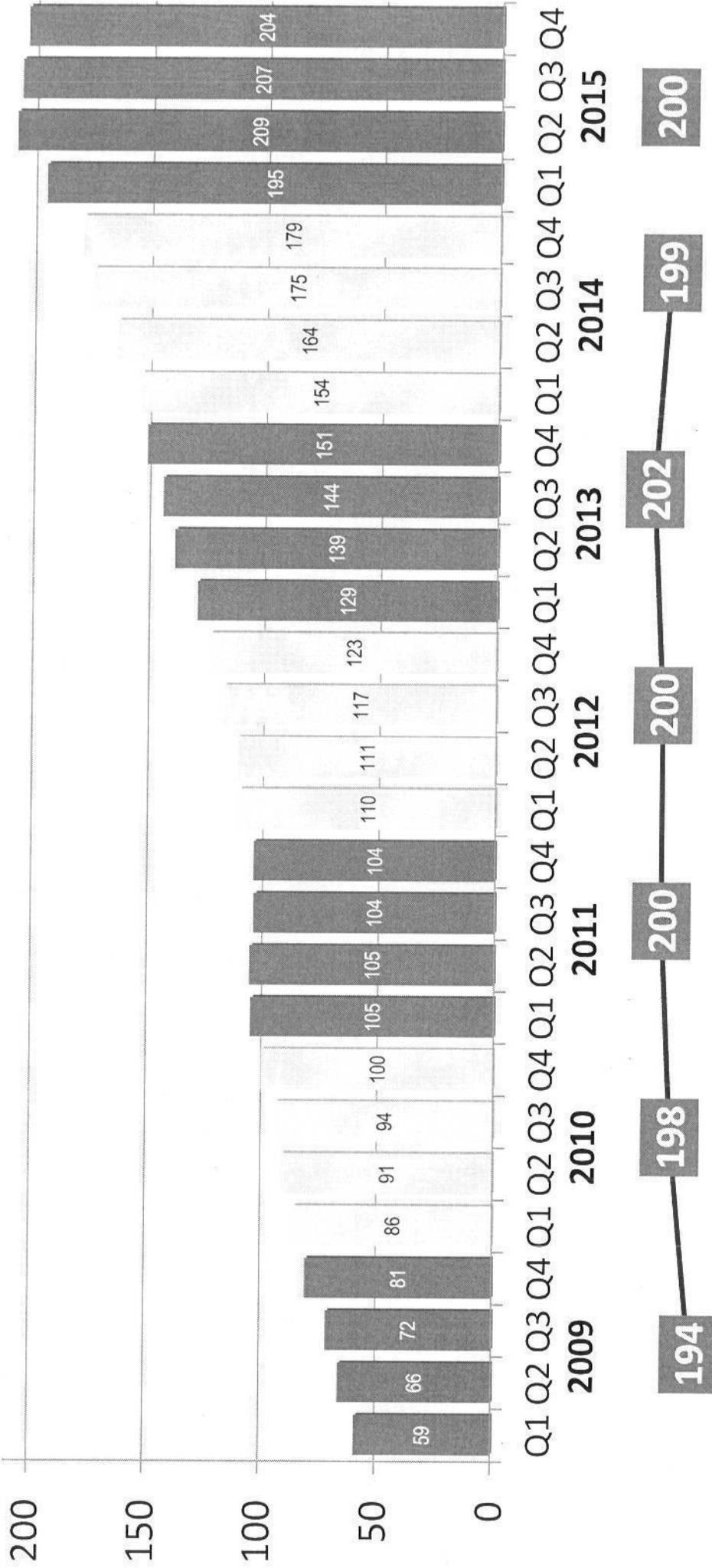
7

Commissioni di gestione per trimestre

€ mn



FY 2015 Consolidato



Incidenza in bps sulle masse medie

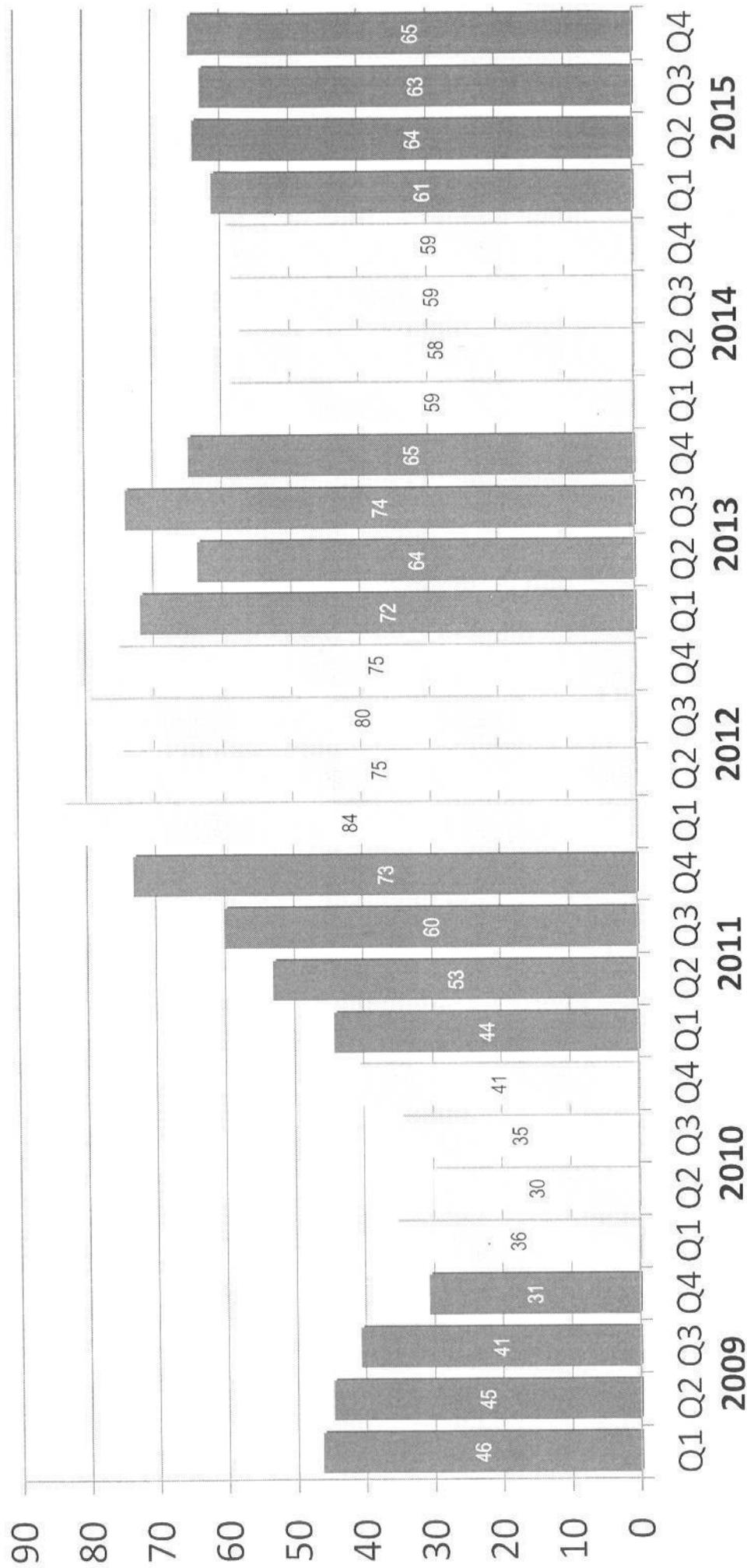
ml

Margine da interessi per trimestre

€ mn



FY 2015
Consolidato

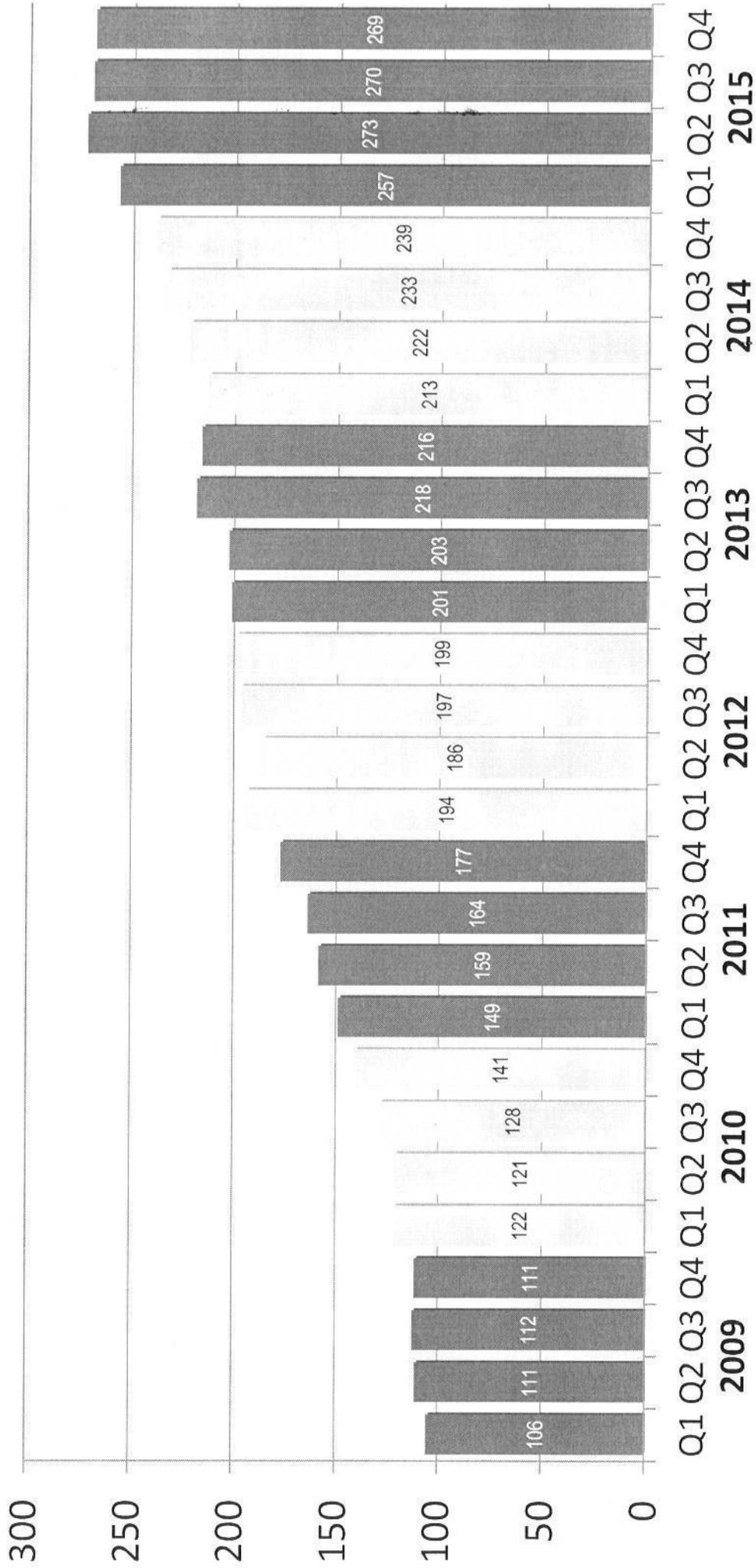


Ricavi ricorrenti per trimestre

Commissioni di gestione + Margine da interessi (€ mn)

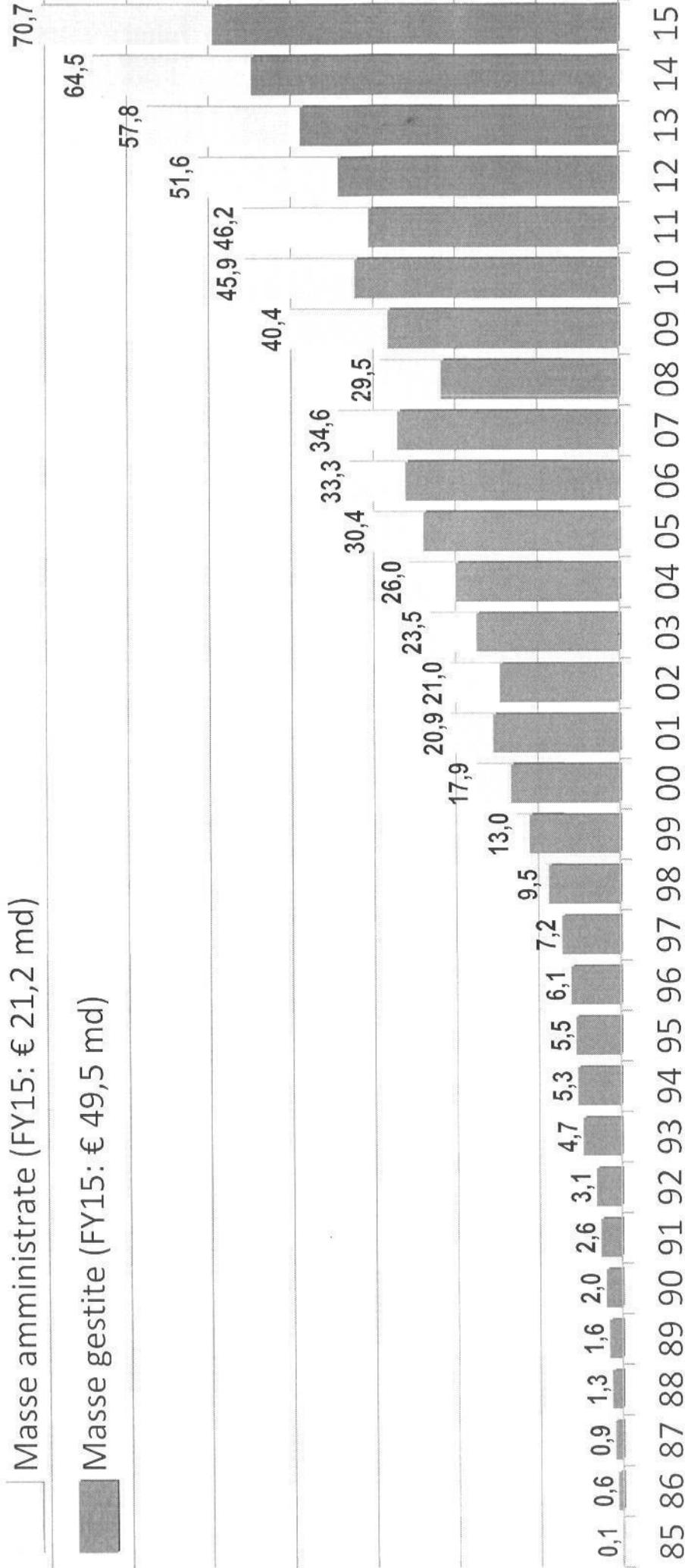


FY 2015
Consolidato



sub

10 Masse gestite e amministrare
€ md



Masse gestite e amministrare

€ mn


 FY 2015
 Consolidato

	31/12/15	31/12/14	Variaz.
Fondi comuni e polizze U-L	39.820,7	35.332,8	+13%
Polizze vita 'Freedom'	503,1	974,3	-48%
Altri prodotti assicurativi	1.730,9	2.147,0	-19%
Patrimonio amministrato Banca*	15.979,4	14.578,9	+10%
Italia – Banca Mediolanum	58.034,2	53.033,0	+9%
Italia – Banca Esperia (quota Mediolanum)	8.595,6	7.957,0	+8%
Fondi comuni e polizze U-L	1.984,9	1.501,2	+32%
Altri prodotti assicurativi	238,1	386,6	-38%
Patrimonio amministrato Banca*	1.323,1	1.095,3	+21%
Spagna – Banco Mediolanum	3.546,0	2.983,1	+19%
Fondi comuni e polizze U-L	386,3	366,0	+6%
Altri prodotti assicurativi	26,5	38,6	-31%
Patrimonio amministrato Banca	92,9	79,4	+17%
Germania – B.A. Lenz e Gamax	505,8	484,0	+5%
MASSE GESTITE E AMMINISTRATE	70.681,6	64.457,1	+10%

* Solo retail

Adeguatezza patrimoniale

€ mn – al 31/12/2015



FY 2015
Consolidato

FY15

FY14

Totale dei mezzi patrimoniali

1.484 1.053

Totale delle esigenze patrimoniali

1.159 745

di cui requisiti patrimoniali (banche)

920 512

di cui margine di solvibilità (compagnie di assicurazione)

239 233

CAPITALE IN ECCESSO

325 308

COEFFICIENTI DI CAPITALE (Gruppo Bancario Mediolanum)

Total Capital Ratio

19,7% 18,4%

Common Equity Tier 1 Ratio

19,7% 18,4%

* I requisiti patrimoniali per le banche ammontano al 13,1% (total capital ratio minimo da SREP) delle attività ponderate per il rischio (€ 7.633 mn al 31/12/2015), al netto delle partecipazioni nelle società assicuratrici



FY 2015 - Risultati Mercati Esteri

ml



	FY15	FY14	Variaz.
Utile netto attività ricorrenti	27,8	21,0	+32%
Accantonamento per causa legale gestione precedente (netto)	(7,8)		n.s.
Utile netto	20,0	21,0	-5%
Patrimoni gestiti	2.223,0	1.887,8	+18%
Patrimoni amministrati	1.323,1	1.095,3	+21%
Totale masse gestite e amministrare	3.546,0	2.983,1	+19%
Raccolta lorda risparmio gestito	905,3	777,1	+16%
Raccolta netta risparmio gestito	+343,2	+364,0	-6%
Raccolta netta risparmio amministrato	+256,1	+157,9	+62%
Raccolta netta totale	+599,3	+521,9	+15%
Promotori finanziari (modello Mediolanum)	755	712	+6%
Agenti tradizionali	34	37	-8%
Totale Rete di Vendita	789	749	+5%
Totale Clienti	103.297	95.919	+8%

Germania - Bankhaus August Lenz

in sintesi

€ mn


 FY 2015
 Mercati Esteri

FY15

FY14

Variaz.

	FY15	FY14	Variaz.
Utile netto	(11,7)	(11,3)	+3%
Patrimoni gestiti	215,6	195,2	+10%
Patrimoni amministrati	92,9	79,4	+17%
Totale masse gestite e amministrare	308,5	274,6	+12%
Raccolta lorda risparmio gestito	50,6	59,1	-14%
Raccolta netta risparmio gestito	+21,2	+26,8	-21%
Raccolta netta risparmio amministrato	+13,0	+6,0	+116%
Raccolta netta totale	+34,2	+32,8	+4%
Totale Rete di Vendita	48	60	-20%
Totale Clienti	4.739	4.409	+7%

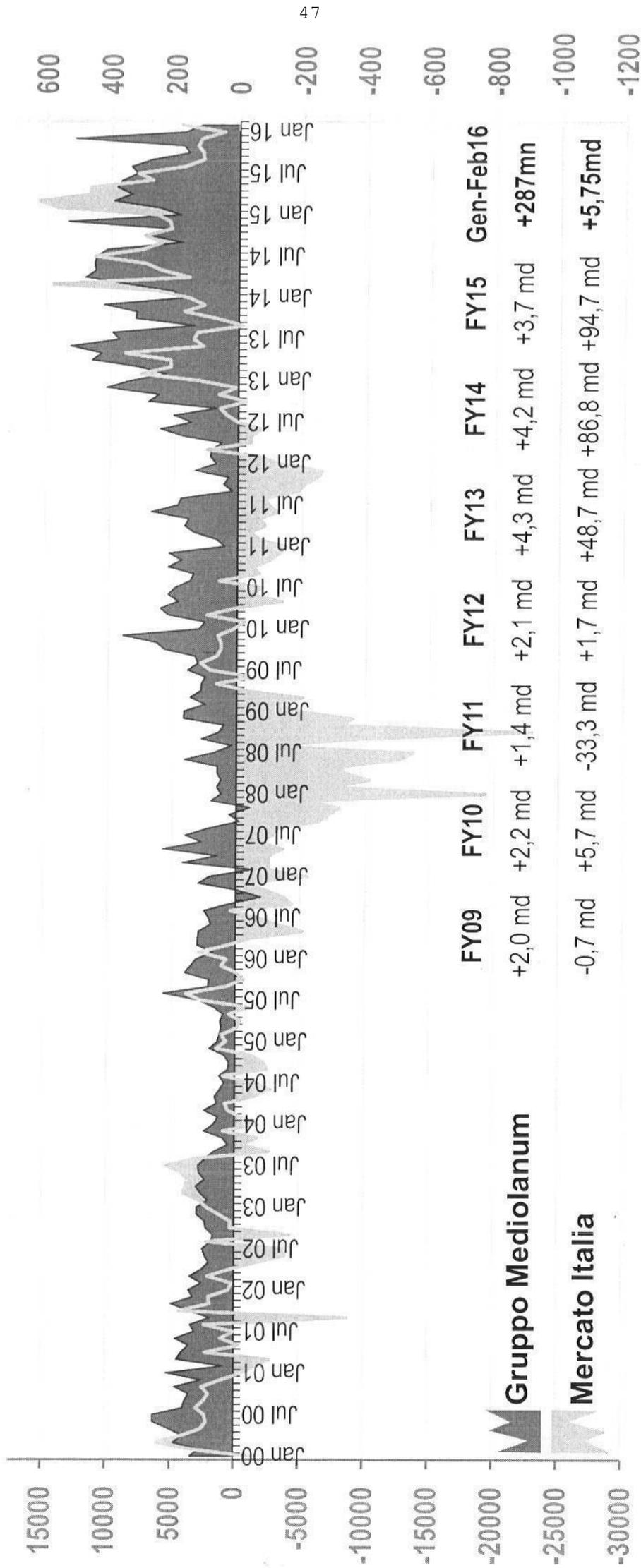


Aggiornamento sul business

Raccolta netta in fondi comuni*

€ mn

Aggiornamento sul business



*include gestioni personalizzate e polizze Unit-Linked
fonte: Assogestioni – report mensili e trimestrali

Raccolta netta febbraio 2016

€ mn

Aggiornamento
sul business

	feb '16	YTD '16	YTD '15
raccolta direttamente in fondi comuni	+125	+225	+366
raccolta attraverso la polizza U-L 'MyLife'	+41	+94	+330
raccolta attraverso altre polizze U-L	+13	+38	-16
Raccolta netta fondi comuni	+178	+358	+679
Altre polizze assicurative Vita	-32	-59	-102
Titoli strutturati di terzi	-3	-14	-9
Raccolta netta risparmio gestito e similari	+144	+285	+568
Raccolta netta risparmio amministrato e similari	+504	+865	+97
di cui polizza Vita 'Freedom' (variazione riserve)	-14	-39	-53
BANCA MEDIOLANUM	+648	+1.150	+666

19

Banca Mediolanum

Clienti acquisiti e Raccolta netta mensile

Aggiornamento
sul business

	Dic '15	vs. Dic'14	Gen '16	vs. Gen'15	Feb '16	vs. Feb'15	Mar '16	vs. Mar'15
N° Clienti acquisiti	10.204	+46%	8.570	+24%	11.625	+52%	9.895	+20%
Raccolta netta totale	982	+68%	502	+79%	648	+68%

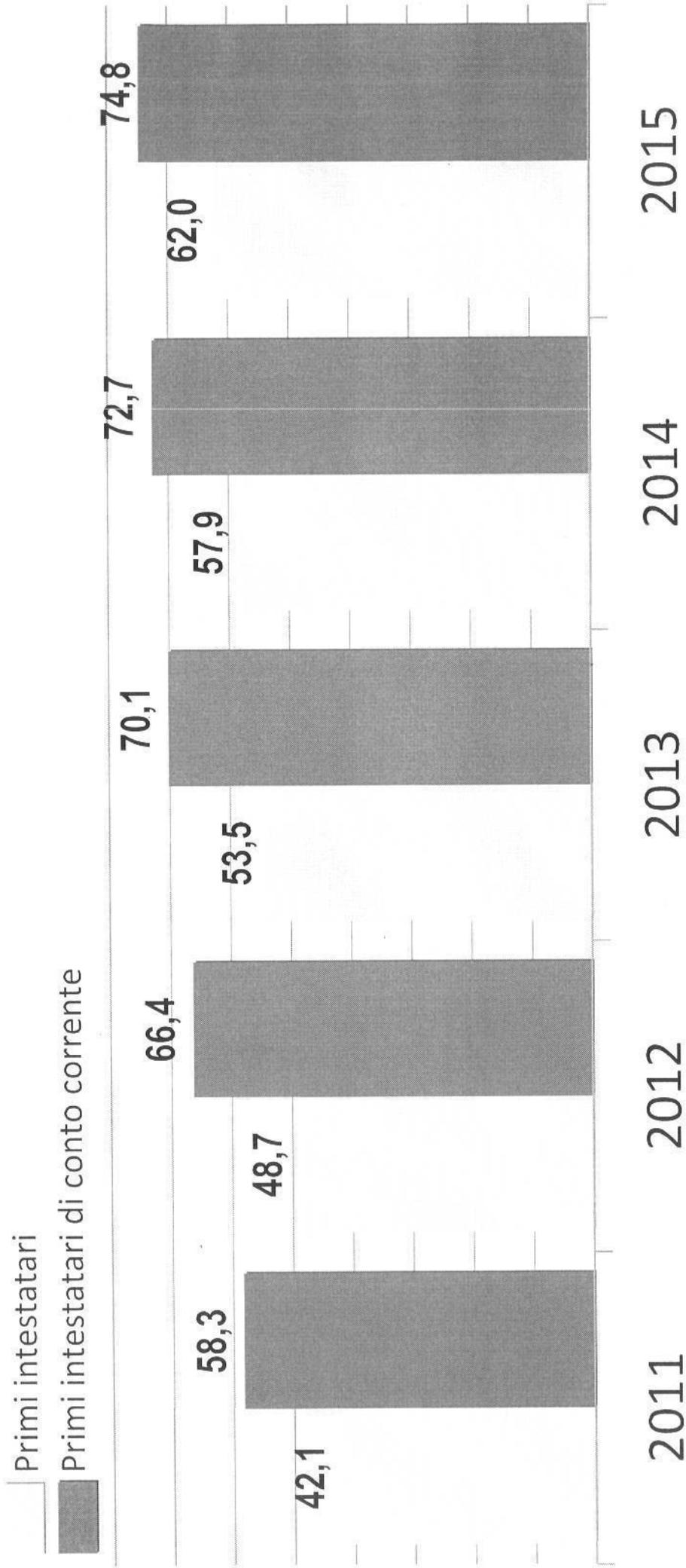
(€ mn)



Banca Mediolanum Patrimonio medio per cliente migliaia di €

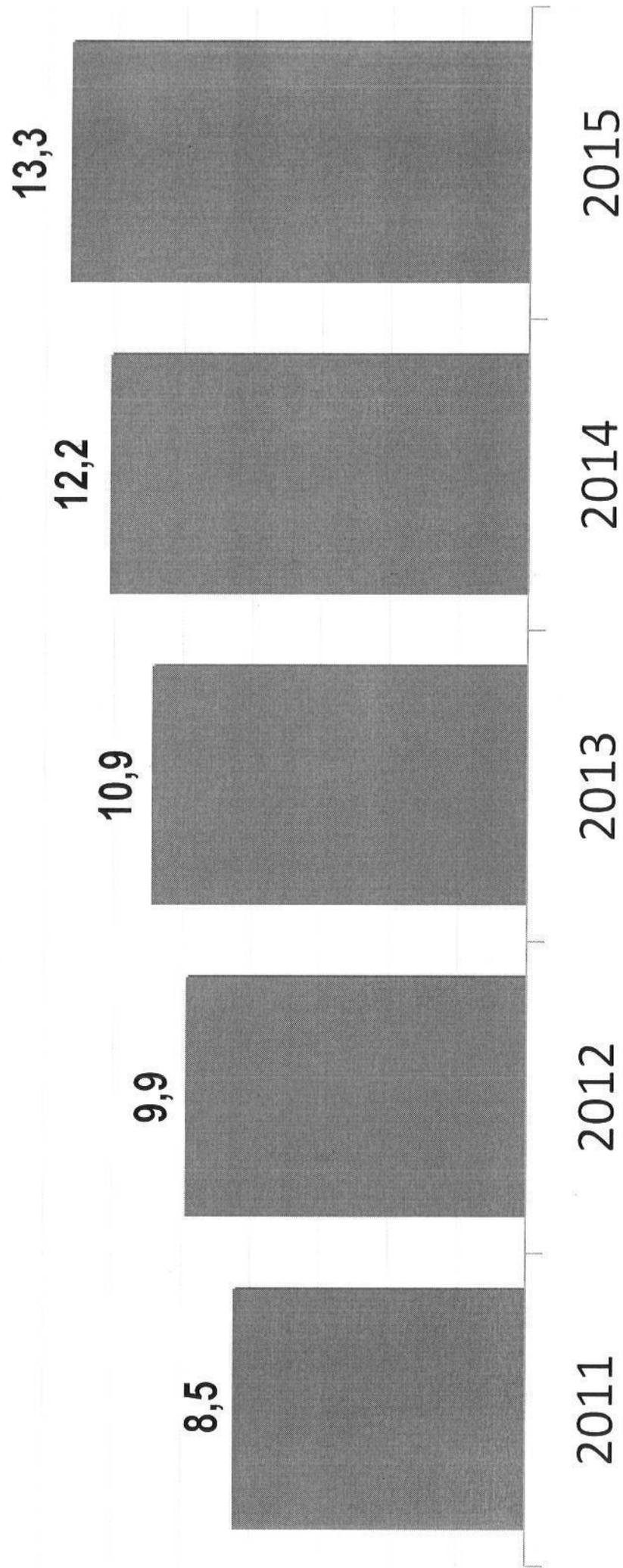


Aggiornamento
sul business



Patrimonio medio per promotore

€ mn

Aggiornamento
sul business*ml*



Il presente documento è stato predisposto da Banca Mediolanum S.p.A. per fini esclusivamente informativi e per la presentazione delle strategie di Gruppo.

Le informazioni, le opinioni, le valutazioni e le previsioni ivi contenute non sono state oggetto di verifica da parte di organismi indipendenti e sono suscettibili di variazione in qualsiasi momento e senza preavviso.

Nessuna garanzia, espressa o implicita, viene fornita da Banca Mediolanum S.p.A. o da alcuna delle società facenti parte del Gruppo Mediolanum in merito alla attendibilità, completezza e correttezza delle informazioni e delle opinioni contenute nel presente documento.

Non è consentito pubblicare, trasmettere a terzi ovvero riprodurre in tutto o in parte il contenuto del documento senza l'espresso consenso scritto di Banca Mediolanum S.p.A.

Banca Mediolanum S.p.A., le società facenti parte del Gruppo Mediolanum, i loro rappresentanti, dirigenti e dipendenti non assumono alcuna responsabilità per eventuali danni anche indiretti che discendessero in qualsiasi modo dall'utilizzo del presente documento o di informazioni che fossero in qualche modo riconducibili allo stesso.

Le informazioni di carattere prospettico contenute nel documento, pur essendo elaborate con la massima diligenza, sono state predisposte sulla base di assunzioni che potrebbero risultare non corrette alla luce di fattori di rischio al di fuori del controllo di Banca Mediolanum S.p.A. e delle società facenti parte del Gruppo Mediolanum e non garantiscono la rispondenza delle attuali risultanze con quelle future.

Il presente documento non costituisce una sollecitazione all'investimento in strumenti finanziari o un invito alla sottoscrizione o vendita di azioni e nessuna parte dello stesso potrà avere la funzione di base o di riferimento per qualsivoglia contratto o impegno da parte di Banca Mediolanum S.p.A. o di alcuna delle società facenti parte del Gruppo Mediolanum.

La ricezione del presente documento implica l'accettazione delle suindicate limitazioni.

DICHIARAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI

Il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Banca Mediolanum S.p.A., nella persona del Sig. Luigi Del Fabbro, dichiara ai sensi del comma 2 dell'art. 154 bis del Testo Unico della Finanza che l'informativa contabile contenuta nel presente comunicato corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.



Allegato "D" all'atto
In data 18-4-2016
n. 23237/13649.rep.



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*³;
- 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, predispone comunicazioni e formula proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi che accerta la coerenza degli incentivi sottesi 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 indentificarsi, 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 destinarie 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 incentivazione destinato al 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 (*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.

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.		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.			N/A
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.

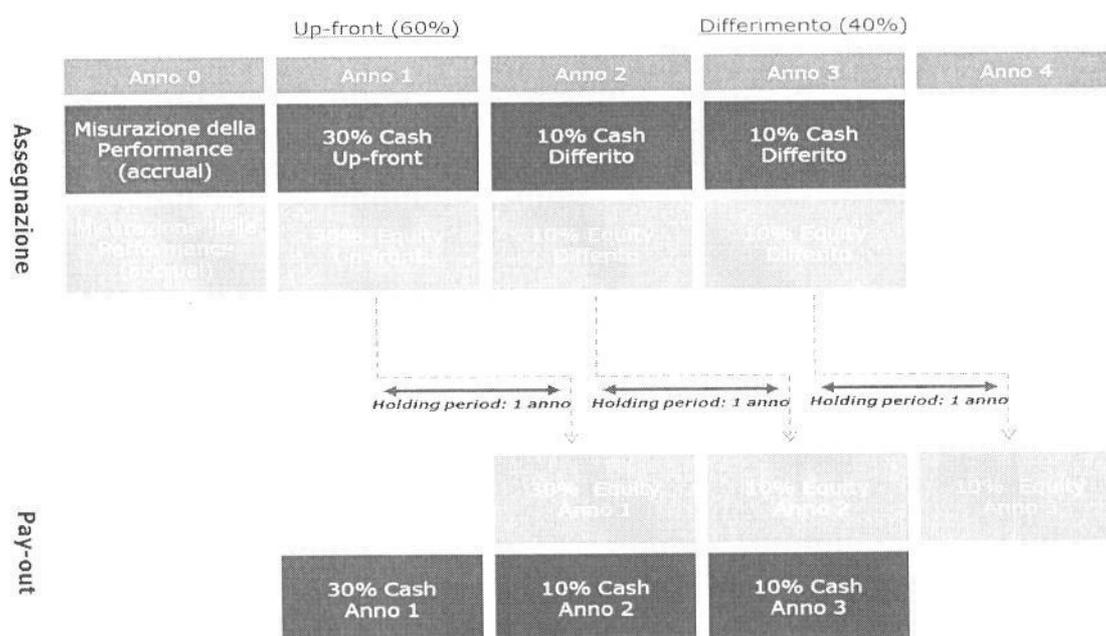
I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati a fine periodo, ovvero al 31/12 dell'anno di misurazione della performance (periodo di accrual) e al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

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%

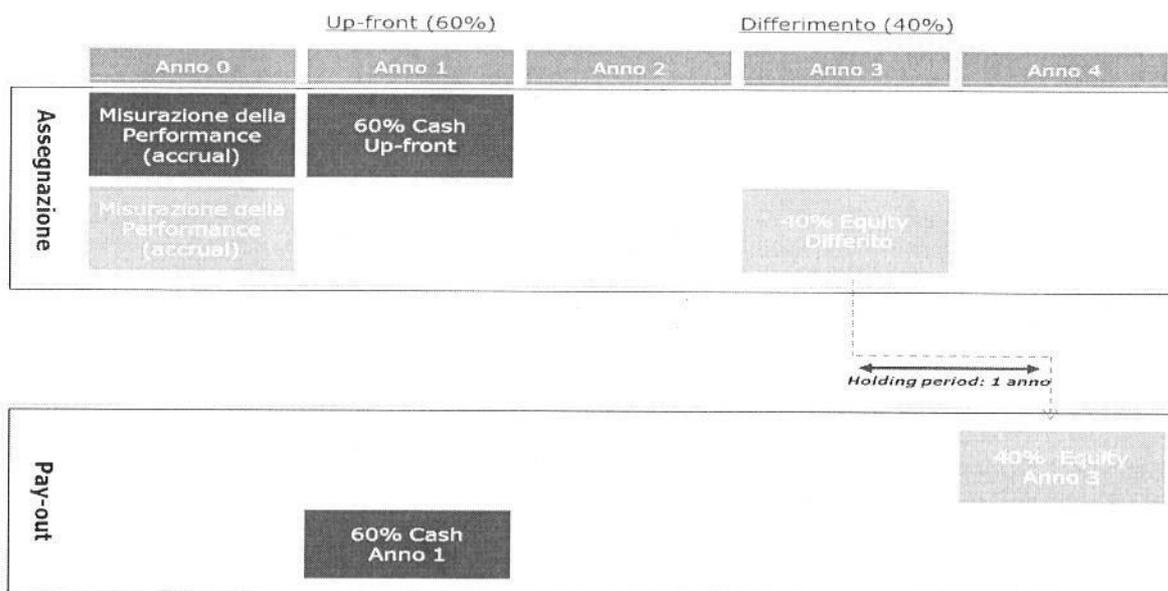
Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato per il prezzo medio dell'azione degli ultimi 30 giorni antecedenti (media dei prezzi ufficiali del titolo Banca Mediolanum S.p.A.) la data dell'Assemblea ordinaria che approva 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, oltretutto 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 revocche) 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 1° 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)
Doris Ernio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 200.000	€ -	€ -
(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	€ -	€ -
Note												
Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in Società incorporata Mediolanum S.p.A., € 600.000.												
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 122.000	€ 272.000	€ -	€ -
(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	€ -	€ -	€ 151.298	€ 1.342.948	€ -	€ -
Note:												
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 della stesso gruppo 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.												
Provano Giovanni	Vice Presidente	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 369.310	€ -	€ 70.200	€ -	€ 5.400	€ -	€ 444.910	na	€ -
(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	€ -	€ -
Note:												
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 benefici 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.												
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 683.132	€ -	€ -	€ -	€ 7.474	€ -	€ 690.606	€ -	€ -
(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	€ -	€ -
Note:												
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 benefici 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)
5	Gualtieri Paolo	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 35.000	€ 17.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 52.500	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale											
	Note:											
	Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione € 2.500 e membro del Comitato Controllo e Rischi € 15.000.											
6	Doris Annalisa Sara	Consigliere	19/03/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 18.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.750	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale											
	Note:											
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Consigliere incorporata Mediolanum S.p.A. € 26.250.											
7	Blanchi Bruno	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 35.000	€ 21.874	€ -	€ -	€ -	€ 56.874	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale											
	Note:											
	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.											
8	Del Fabbro Luigi	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 190.000	€ -	€ -	€ -	€ 5.508	€ -	€ 195.508	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale											
	Note:											
	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 collegate € 17.630. Benefici non monetari: € 5.508 trattasi di importo complessivo relativo ai benefici erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente.											
9	Renoldi Angelo	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 35.000	€ 16.875	€ -	€ -	€ -	€ 51.875	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale											
	Note:											
	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)
10	Ferna Antonio Maria	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 25.000	€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(ii) Compensi da controllate e collegate											
	(iii) Totale											
	Note											
	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.											
11	Tusquets Trias De Bes Carlos Javier	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(ii) Compensi da controllate e collegate											
	(iii) Totale											
	Note											
	Compensi da controllate e collegate, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 94.574.											
12	Mauri Arritondo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(ii) Compensi da controllate e collegate											
	(iii) Totale											
	Note											
	Compensi da controllate e collegate, per la carica di Presidente del Collegio Sindacale in società controllata € 94.574.											
13	Angeli Adriano Alberto	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(ii) Compensi da controllate e collegate											
	(iii) Totale											
	Note											
	Compensi da controllate e collegate, per la carica di Presidente del Collegio Sindacale in società controllata € 6.000.											
14	Ciulari Marco	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(ii) Compensi da controllate e collegate											
	(iii) Totale											
	Note											
	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 del compenso equity	Incidenti di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti Strategici												
(II) Totale												
		01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 423.039	€ -	€ 109.200	€ -	€ 5.853	€ -	€ 538.091	na	€ -
Note												
I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riferiti al Direttore Generale, Gianluca Bosio, nella società che redige il bilancio. Benefici non monetari: € 7.474 trattasi di importo complessivo relativo ai benefici 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.												

(*) 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
(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																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II)	Compensi da controllate e collegiate	CGP Management 2017 delibera del 27/04/2011	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
Note																	
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.																	

Nome e cognome	Carica	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)	Piano	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
Provano Giovanni	Vice Presidente																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		115.850	€ 146.541	11/05/2015	Top Management 2010 ¹ delibera del 27/04/2010													65.602
(II) Compensi da controllate e collegate				09/05/2020														
(III) Totale		115.850																65.602
Note																		
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.																		
Bosio Gianluca	Direttore Generale																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		137.450	€ 178.083	11/05/2015	Top Management 2010 ¹ delibera del 27/04/2010													
(II) Compensi da controllate e collegate				09/05/2020														
(III) Totale		137.450																82.434
Note																		
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	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario												
(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>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, 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>													
Pirovano Giovanni	Vice Presidente												
(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>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, 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>													

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	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari		Valore alla data di assegnazione	Fair Value	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Bosio Gianluca	Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management 2015 Personale Relevante		24.897 Performance Share	na	na	€ 182.000	1° anno di retention e 2 anni di differimento	na						na
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														na

Note:
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'erogazione 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 tipologie di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzando 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.

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)
			(A)	(B)	(A)	(B)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti		Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	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 Relevante	€	286.650	€ 191.100	2		
(III) Totale		€	286.650	€ 191.100			
Note: La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'erogazione 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.							
Provano Giovanni	Vice Presidente						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management 2015 Personale Relevante	€	70.200	€ 46.800	2		
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale		€	70.200	€ 46.800			
Note: La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'erogazione 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.							

A Nome e cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
Bosisto Gianluca Direttore Generale									
Top Management 2015 Personale Relevante									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€	109.200	€	72.800	2				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale	€	109.200	€	72.800					
Note									
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

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)
Provano 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. 51 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	€ 2.738.908	€ 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							

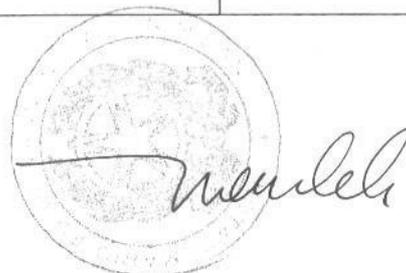
TABELLA E ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. i: numero di persone remunerate con un determinato importo

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..



SPAZIO ANNULLATO

REGISTRAZIONE

Atto nei termini di registrazione e di assolvimento dell'imposta di bollo ex art. 1-bis della Tariffa d.p.r. 642/1972.

IMPOSTA DI BOLLO

L'imposta di bollo per l'originale del presente atto e per la copia conforme ad uso registrazione, nonchè per la copia conforme per l'esecuzione delle eventuali formalità ipotecarie, comprese le note di trascrizione e le domande di annotazione e voltura, viene assolta, *ove dovuta*, mediante Modello Unico informatico (M.U.I.) ai sensi dell'art. 1-bis, Tariffa d.p.r. 642/1972.

La presente copia viene rilasciata:

- In bollo:** con assolvimento dell'imposta mediante Modello Unico Informatico (M.U.I.).
- In bollo:** con assolvimento dell'imposta in modo virtuale, in base ad Autorizzazione dell'Agenzia delle Entrate di Milano in data 9 febbraio 2007 n. 9836/2007.
- In carta libera:** per gli usi consentiti dalla legge ovvero in quanto esente ai sensi di legge.

COPIA CONFORME

- Copia su supporto informatico:** il testo di cui alle precedenti pagine numerate è conforme all'originale cartaceo, ai sensi dell'art. 22 d.lgs. 82/2005, da trasmettere con modalità telematica per gli usi previsti dalla legge.
Milano, data dell'apposizione della firma digitale.
- Copia cartacea:** la copia di cui alle precedenti pagine numerate è conforme all'originale, munito delle prescritte sottoscrizioni.
Milano, data apposta in calce