



Banca Mediolanum S.p.A.

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle Politiche retributive di Gruppo

Consiglio di Amministrazione del 21 Febbraio 2017

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

Indice

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 DEI SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	11
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.....	12
6 STRUTTURA REMUNERATIVA DELLA RETE DI VENDITA.....	16
7 VALUTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ RISPETTO AI REQUISITI IN MATERIA DI FONDI PROPRI	19
8 MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK PER GLI AMMINISTRATORI, IL PERSONALE DIPENDENTE E LA RETE VENDITA	19
SEZIONE II	20
1 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE NEL 2016	20
2 GOVERNANCE	20
3 REMUNERAZIONE FISSA E PAY MIX.....	20
4 REMUNERAZIONE VARIABILE E COMPONENTE NON RICORRENTE (PIANI DI PERFORMANCE SHARE)	22
5 PIANI DI INCENTIVAZIONE ADOTTATI DAL GRUPPO RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI E NON ANCORA CHIUSI	27
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.....	40



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Care Azioniste e cari Azionisti,

Il 2016 è stato un anno di ulteriore evoluzione per il Gruppo, caratterizzato da una nuova configurazione della struttura societaria che ha visto Banca Mediolanum S.p.A. concludere il suo primo anno come Capogruppo del Gruppo Mediolanum.

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

In tale contesto, è stato esteso anche all'Amministratore Delegato il Piano di Remunerazione variabile con differimento pluriennale, introdotto nel 2015 per il Top Management. Si è così confermata la finalità di rafforzare l'allineamento delle attese dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo con quelle della compagine azionaria, attraverso la remunerazione della creazione di valore in un orizzonte di lungo termine e attraverso la promozione di una sana e prudente gestione del rischio.

La definizione delle "politiche 2017" tiene conto della struttura del Gruppo, dei valori e della *mission* che lo ispirano, nonché delle politiche remunerative già adottate per l'esercizio precedente.

Inoltre, al fine di rispondere alle aspettative Vostre e del mercato, si è reputato opportuno mantenere anche quest'anno l'impostazione complessiva semplificata della Relazione sulle Politiche, in modo da fornire una più diretta fruibilità dei contenuti da parte del lettore. Più precisamente, si è ritenuto utile mantenere una descrizione separata tra la "Politica retributiva 2017", le informazioni inerenti le modalità di applicazione delle "Politiche 2016" e le tavole retributive redatte nel rispetto delle indicazioni delle Autorità di Vigilanza. Al contempo, l'elevato grado di informazione sui piani di incentivazione e le prassi retributive adottate sono rappresentate con un approccio 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 attuazione di dette politiche;
- verificarne la corretta applicazione;

- garantire la coerenza tra le linee generali e la loro traduzione nelle peculiari applicazioni presso le singole Società del Gruppo.

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

- modifica dei criteri di determinazione e dei relativi limiti di pagamento di fine rapporto (cd *severance*) per amministratori e dipendenti qualificati come "personale più rilevante", in linea con le prevalenti prassi di mercato. Tale cambiamento è stato perseguito attraverso un confronto con gli investitori ed il mercato, su un tema ritenuto rilevante;
- inclusione nel perimetro dei destinatari del piano Top Management 2016 dell'Amministratore Delegato della Capogruppo;
- modifica di uno degli indicatori di accesso ai sistemi di incentivazione (Top Management 2016 e Collaboratori 2016) e dell'indicatore di performance. Più precisamente, introduzione dell'indicatore RARORAC, quale parametro di misurazione della Creazione di valore corretta per il rischio, nonché l'aggiornamento della scala dell'Utile Netto Consolidato Cumulato effettivo;
- introduzione, con il piano di remunerazione variabile 2017 per amministratori e per dipendenti, di un obiettivo pluriennale relativo all'utile cumulato, a cui correlare l'erogazione delle componenti differite della remunerazione. Si è rafforzato in tal modo l'attenzione verso la sostenibilità nel lungo termine delle performance.

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 2017, 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 dell'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"¹ (di seguito le "Disposizioni" o le "Disposizioni di Vigilanza") e ha valenza per l'intero Gruppo bancario² (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", in base al totale degli attivi alla chiusura dell'esercizio di riferimento³.

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 di Banca Mediolanum S.p.A. relativamente alle politiche 2017 e all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2016.

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

• SEZIONE I:

- illustra la politica del Gruppo in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, 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 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

¹ In considerazione delle Linee Guida EBA/GL/2015/22 emanate il 21 dicembre 2015 e pubblicate in lingua italiana il 27 giugno 2016, cui Banca d'Italia ha deciso di conformarsi entro il 30 giugno 2017, il Gruppo provvederà, nei termini di legge previsti, ad apportare le dovute modifiche alle politiche di remunerazione e incentivazione in conformità a quanto verrà recepito nell'aggiornamento della Circolare n° 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2. Anche per la componente di *asset management* del Gruppo Mediolanum, anche in considerazione dell'attuale evoluzione del quadro normativo di riferimento, verrà garantita la conformità, nei termini di legge previsti, alla disciplina di settore applicabile, ivi incluso quanto previsto nel Regolamento congiunto Banca d'Italia-CONSOB in coerenza con la Direttiva UCITS V e i relativi Orientamenti ESMA.

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

³ Totale Attivo determinato ai fini prudenziali ai sensi della Circolare Banca d'Italia n.285 del 17 dicembre 2013 (Regolamento UE 575/2013)

oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

L'informativa verrà resa disponibile anche sul sito internet della Società (www.bancamediolanum.it) alla sezione: "CorporateGovernance".

SEZIONE I

1 Ruoli e responsabilità degli organi e dei 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* vigente⁴;
- 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 compensi nell'importo complessivo per la remunerazione degli Amministratori (art. 24 dello statuto).

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

Avvalendosi del Comitato remunerazioni, nonché delle funzioni aziendali competenti:

⁴ Cfr. art. 10 dello Statuto.

- 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 responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni aziendali 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;
 - responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit);
- assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare, Risorse Umane, Amministrazione Rete di Vendita, Career & Compensation, Pianificazione e Controllo, Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit) 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;
- 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.

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

Il Comitato remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui 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 in generale per il sistema di remunerazione e incentivazione, dei membri degli Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione delle Società bancarie estere del Gruppo anche in relazione ai risultati economici conseguiti ed al raggiungimento di obiettivi specifici;
- con riferimento ai punti precedenti, fornisce indicazioni di natura consultiva su:
 - il processo adottato per l'elaborazione 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: Compliance, Risk Management e Internal Audit;
 - 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, Career & Compensation, Pianificazione e Controllo di gestione, Funzione Compliance, Funzione Risk Management e Internal Audit;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- 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 attribuiti⁵:

- 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 Financial 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.

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

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

⁵ Cfr. art. 24 dello Statuto.

organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;

- propone le regole sottostanti all'organizzazione e al funzionamento del processo di identificazione del "personale più rilevante" con riferimento al Personale dipendente e agli Amministratori; al riguardo valuta la rilevanza del Personale 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 le 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):

- 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;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche di remunerazione e incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.

1.7 Career & Compensation

Il Settore Career & Compensation cura la definizione delle politiche di sviluppo e gestione della carriera della Rete di Vendita e del relativo modello di remunerazione rispetto al mercato di riferimento e nel rispetto della disciplina regolamentare e normativa. In tale ambito cura lo sviluppo di un sistema di misurazione della performance del Family Banker sulla base di parametri quantitativi e qualitativi.

A tal fine il Settore, Career & Compensation:

- sottopone ai competenti Organi in accordo con la funzione Amministrazione Rete di Vendita la struttura della componente non ricorrente, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al "personale più rilevante"; al riguardo:
 - individua gli indicatori di *performance* 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;
- definisce, in accordo con il Chief Financial Officer, il modello di remunerazione e di carriera della Rete di Vendita;
- 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;
- 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 MRT 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;

- definisce il modello di valutazione della Rete di Vendita curando l'adozione / manutenzione di un rating commerciale, indicatore sintetico di monitoraggio della qualità dei processi e delle attività dei Family Banker, coordinandosi con le altre funzioni aziendali e in particolare con la Funzione Compliance e il Settore Amministrazione Rete di Vendita;
- definisce, in accordo e con il Settore Pianificazione Commerciale il modello di rewarding e le gerarchie alla base del sistema di incentivazione della Rete di Vendita;
- è il referente interno alla Direzione Commerciale nell'ambito di progetti inter-funzionali aventi impatto sul sistema di remunerazione della Rete di Vendita.

1.8 Pianificazione e Controllo

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

1.9 Risk Management

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

1.10 Compliance

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

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.

1.11 Internal Audit

La funzione Internal Audit 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, Career & Compensation, Amministrazione Rete di Vendita, 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.

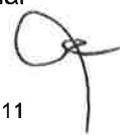
Al riguardo, i criteri di remunerazione e d'incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle *performance* e in linea con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo rappresentano lo strumento in grado di maggiormente stimolare l'impegno di tutti i soggetti e conseguentemente rispondere al 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 coerenza con il livello di competitività ricercato rispetto al mercato e 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); lo stesso dicasi con riferimento alla 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 collaborazione.

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 provvisori, 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 teorico di undici persone che ricoprono i ruoli indicati).

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 a partire dal 2015 una revisione dei sistemi d'incentivazione, secondo i principi contenuti nelle politiche retributive, introducendo due nuovi piani di incentivazione per il personale più rilevante (Top Management e Collaboratori) che prevedono adeguati meccanismi di differimento e di retention.

Obiettivi generali dei piani 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. applica il principio di proporzionalità, collocandosi tra le banche intermedie, in linea con quanto previsto da Banca d'Italia, e prevede per il personale più rilevante percentuali e periodi di differimento e retention inferiori ma prossimi a quelli richiesti per le banche maggiori.

Si precisa che le politiche di Gruppo definite nel presente documento da Banca Mediolanum sono recepite anche dalle società controllate estere, nel rispetto dei limiti a loro applicabili dalla normativa di settore dello stato di appartenenza, ove ancora più stringenti di quelli italiani.

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 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 per la carica ricoperta.

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 dal 2015 e riproposto nel 2016 un piano di incentivazione destinato al personale più rilevante, denominato piano "Top Management" al fine di assicurare la *compliance* dei sistemi incentivanti al quadro normativo di riferimento.

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 significatività di Euro 75.000.

Salvo talune differenze di erogazione per le categorie di personale destinarie 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*, sono 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.

Tali indicazioni sono state recepite a partire dal 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 significatività 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 significatività 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 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 i seguenti parametri:

Obiettivi a livello di Gruppo			
Parametri	Creazione di valore corretta per il rischio	Patrimonializzazione	Liquidità

Gli indicatori individuati e i relativi target sono definiti in coerenza con il *Risk Appetite Framework* (RAF) approvato dal Comitato Rischi. Con riferimento all'anno 2016, questi sono puntualmente riportati nella Sezione II al par. 4.1.

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.

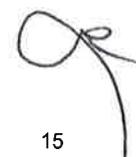
I *gate* di accesso dei sistemi d'incentivazione, come detto in precedenza, sono costruiti in modo tale da tenere in considerazione:

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

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 riconosciuti, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari compensi a favore del personale, a fronte dei risultati raggiunti.

In ogni caso e con riferimento al "personale più rilevante", il compenso che è possibile accordare discrezionalmente, oltre a quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente, in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l'importo massimo di cinque milioni di euro. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti. Ai fini regolamentari, tali annualità complessive potrebbero equivalere ad un corrispettivo massimo teorico rapportabile a quattro annualità fisse.

Si precisa, infine, che la Banca ad oggi non ha in essere specifici accordi con riferimento a compensi in caso di scioglimento anticipato del rapporto ovvero coperture previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

5.8 Benefici non monetari per gli Amministratori e il Personale dipendente

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

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

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, su base discrezionale. 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. Pertanto, è prevalentemente variabile e articolata anche in considerazione della distinzione tra:

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

La struttura remunerativa adottata prevede una **componente ricorrente**, che 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.

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 (si considera allo stato attuale un totale massimo teorico di trenta persone identificate come personale più rilevante).

La componente non ricorrente per i Consulenti finanziari identificati tra il "personale più rilevante" si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, di cui parte è erogata *upfront* e parte differita, sia in contanti che in strumenti, in linea con il quadro normativo applicabile. 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.

Per i Consulenti finanziari non identificati tra il "personale più rilevante" l'eventuale componente non ricorrente si compone di una remunerazione variabile a breve termine, su base annuale, determinata *ex ante* - secondo criteri oggettivi - e corretta *ex post*, tenendo conto di indicatori di rischio operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

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

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

6.1 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 destinarie 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 significatività, 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.

6.1.1 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.

6.2 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 Consulente finanziario;
- indennità di struttura per coloro che svolgono attività di supervisione di una struttura di Consulenti 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.

In caso di recesso del consulente finanziario, in alternativa alle indennità di cui sopra, la Banca si riserva discrezionalmente la facoltà di proporre ai consulenti ritenuti di interesse strategico, nell'ambito del personale più rilevante, vincoli post contrattuali consistenti in "patti di non concorrenza" della durata di 2 anni. Per il periodo successivo alla scadenza dei predetti patti, fino ad un massimo di 3 anni, la Banca potrà altresì valutare di proprio interesse il proporre al consulente il riconoscimento di un premio c.d. di fedeltà, a fronte della comprovata astensione di quest'ultimo dallo svolgimento di attività in concorrenza con quelle svolte dalla Banca. L'importo erogabile, per patti di non concorrenza e premi fedeltà e ogni altra indennità eventualmente prevista, non potrà in ogni caso essere superiore a 5 (cinque) annualità della remunerazione ricorrente e comunque all'importo complessivo di sei milioni di euro.

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

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

7 Valutazione di sostenibilità rispetto ai requisiti in materia di fondi propri

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

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

Tale processo si è svolto tenendo conto sia delle remunerazioni del personale dipendente sia dei collaboratori (consulenti finanziari) identificabili quali "personale più rilevante". In particolare per quest'ultimi ed in ragione della specifica natura della remunerazione ad essi attribuita, che la rende per definizione non esattamente determinabile *ex-ante*, si è proceduto a stimarne il potenziale impatto sui mezzi propri, raddoppiando prudenzialmente l'ammontare della remunerazione ricorrente corrisposta nel 2016.

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

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

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

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

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile 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 2016

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 2016 il Comitato per le nomine e la remunerazione costituito presso la Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. (composto da due Amministratori indipendenti) si è riunito 8 volte.

2.2 Consulenti esterni

Il Gruppo inoltre si è avvalso di diverse primarie società di consulenza (quali EY, Mercer, WillisTowersWatson) e Studi professionali, al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito, e di indagini retributive svolte dalle principali società di consulenza specializzate, talora in collaborazione con le associazioni di categoria.

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 74, 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 i mercati 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 paesi esteri in cui è presente il Gruppo.

In relazione al Personale dipendente, il riferimento principale per il contesto italiano è costituito dallo studio retributivo promosso dall'Associazione Bancaria Italiana, 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* e numero di 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, 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 aziendali⁶:

ORGANI	PRESIDENTE	MEMBRI	
	Emolumento	Numero	Emolumento
Consiglio di Amministrazione	€ 600.000	9	€ 750.000
Comitato Nomine	€ 15.000	2	€ 20.000
Comitato Rischi	€ 25.000	2	€ 40.000
Comitato Remunerazioni	€ 15.000	2	€ 20.000

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 2016:

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

Nel corso del 2016, con riferimento ad Amministratori e personale dipendente "più rilevante", solo per un soggetto (in qualità di Amministratore Delegato di società controllata) è prevista una remunerazione variabile tale per cui, in caso di raggiungimento dell'Utile Netto Consolidato Target, il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile può superare il rapporto di 1:1, comunque con un massimo pari al 110% della remunerazione fissa.

⁶ 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. più Rilevante	Top Management 2015 - altro personale	Collaboratori 2015 – pers. più Rilevante	Collaboratori 2015 – pers. non rilevante
Gate condition	RARORAC, 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 70% dell'utile Target non si genera bonus pool da distribuire; in caso di valori del UTC compresi tra il 70% e il 100% del Target si genera un bonus pool proporzionale al risultato ottenuto.		Risultato economico positivo in misura non inferiore al 20% dell'utile target.	
Quota up-front e quota differita	<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; e • il restante 40% è differito. 		<ul style="list-style-type: none"> • 60% del variabile è up-front; e • il restante 40% è differito. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% del variabile è differito.
Quota in strumenti equity	50% sia della quota up-front, sia della quota differita.	Il 100% della quota differita è in strumenti equity (azioni).	50% sia per la parte up-front, sia per la parte differita.	Il 100% del variabile è in strumenti equity (azioni).
Periodo di Performance	1 anno			
Periodo di retention sulla quota in strumenti equity	1 anno	1 anno	1 anno	-
Periodo di differimento	2 anni	2 anni	2 anni	9 anni
Tipo di veicolo	Performance Shares.			
Soglia minima di applicazione di up-front e differito	>€ 75.000 di remunerazione variabile maturata nell'anno.			N/A
Soggetti partecipanti al piano	Personale rilevante oltre soglia di 75k/euro di variabile complessivo nell'anno.	Personale considerato «Executive» sia rilevante non oltre la soglia di 75k/euro, sia non rilevante.	PF identificati come «personale più rilevante» e altri PF con remunerazione 2015 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%.			

4.1 Piano di incentivazione Top Management 2016

Con riferimento al piano di incentivazione 2016, gli indicatori di rischio individuati e i relativi valori soglia sono i seguenti:

Obiettivi a livello di Gruppo			
Parametri	Creazione di valore corretta per il rischio	Patrimonializzazione	Liquidità
Indicatori	Risk adjusted return on risk adjusted capital ("RARORAC")	Sussistenza di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali	Liquidity coverage ratio ("LCR")
Valori soglia	RARORAC uguale o superiore allo 0%	Eccedenza rispetto ai requisiti regolamentari	LCR superiore al 100%

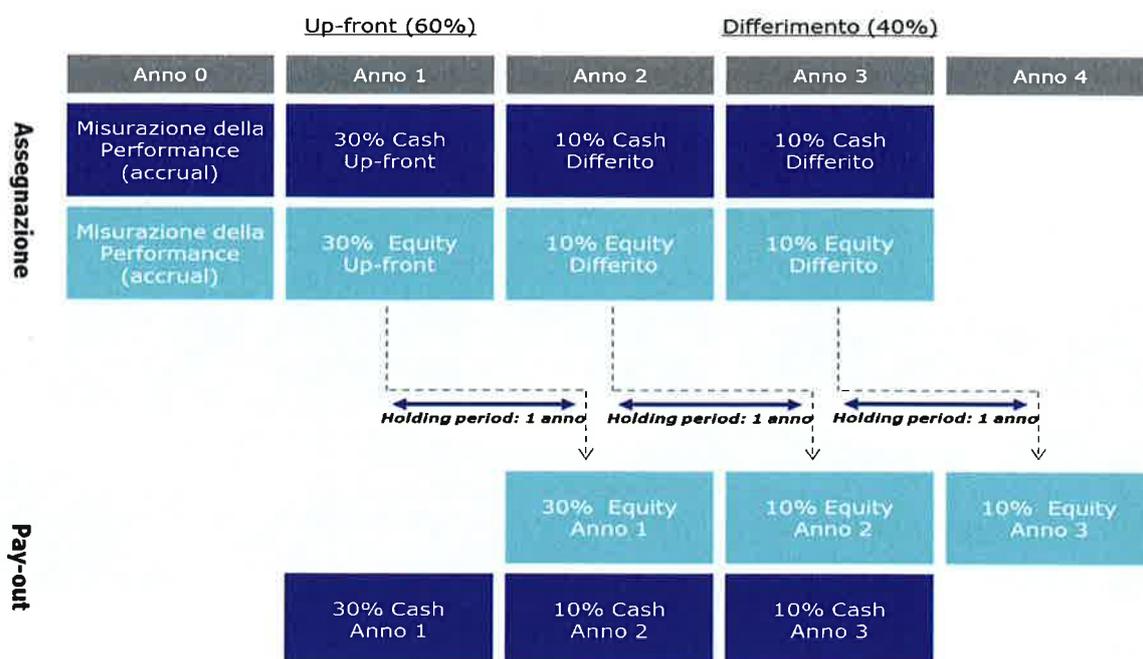
I valori di tali indicatori sono misurati a livello di Gruppo e verificati a fine periodo, ovvero al 31/12 dell'anno di misurazione della performance (periodo di accrual) e al termine di ciascun anno precedente quello di erogazione con riferimento alle eventuali quote di differimento.

Il nuovo piano di remunerazione variabile è rivolto al «Top Management – personale più rilevante», Amministratori/Dirigenti (con quota maturata nell'anno complessivamente superiore alla soglia di significatività 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 (RARORAC, 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
< 70% del Target	0%
= 70% <= 100% del Target	Direttamente proporzionale (70% - 100%)
> 100% del Target	100%

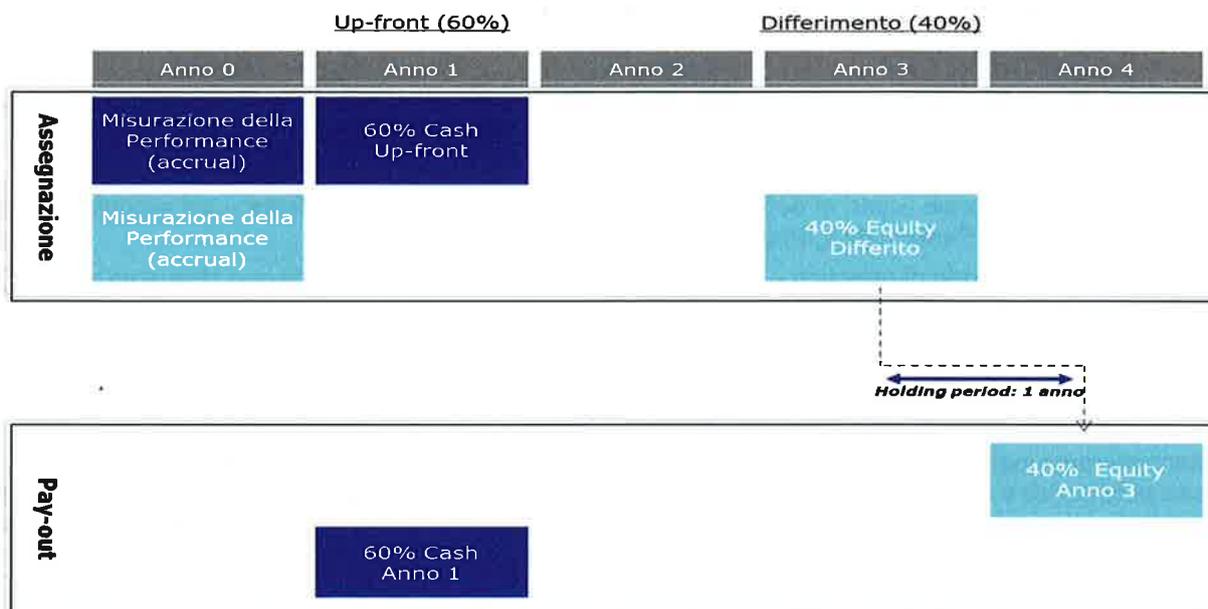
Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

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

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

In particolare, è stato introdotto dal 2015 un ulteriore 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'adequata 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 (RARORAC, 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, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti l'Assemblea.

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

4.2 Piano di incentivazione Collaboratori 2016

Con riferimento al piano di incentivazione 2016, 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 più 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 Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

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

Inoltre, al fine di incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo delle altre risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo, di corrispondere comunque una componente retributiva in linea con le prassi di mercato e favorire la fidelizzazione dei destinatari la Società, 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 più 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 Consulenti finanziari è prevalentemente indirizzato ad attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. Tale approccio consente di evitare che le politiche d'incentivazione possano privilegiare la distribuzione di specifici prodotti in potenziale conflitto di interessi per la Banca e per la Rete medesima.

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

4.4 Obiettivi individuali qualitativi

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

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

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

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

4.5 Modalità di erogazione della componente non ricorrente

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

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

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

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

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

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

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

- obiettivi aziendali, per i quali il sistema d'incentivazione prevede di considerare il raggiungimento dell'Utile Netto Consolidato Target riferito al Gruppo Mediolanum come parametro che definisce il variabile annuo erogabile a ciascun partecipante ai piani d'incentivazione (sia di breve termine che di medio/lungo termine);

- obiettivi individuali, ove previsti, basati sui seguenti ambiti di valutazione:
 - obiettivi di funzione quantitativi;
 - obiettivi di funzione qualitativi.

5.1 Piani basati su strumenti di capitale: piano “Top Management 2010”

Il “Piano Top Management 2010”, ha visto l’ultima assegnazione nel corso dell’esercizio 2014.

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

In considerazione di quanto sopra premesso, e più nello specifico ai fini di una corretta applicazione delle previsioni normative, si riportano di seguito le principali caratteristiche del piano di stock option approvato dall’Assemblea ordinaria dell’allora Capogruppo Mediolanum S.p.A. del 27 aprile 2010.

- **Destinatari:** amministratori di Mediolanum S.p.A. e/o delle società da questa controllate ai sensi dell’art. 2359, comma 1 del codice civile e dirigenti della Società e delle Società Controllate. I criteri di attribuzione degli strumenti sono basati sulla strategicità della risorse e dell’impatto che questa può avere sui risultati aziendali.
- **Prezzo di sottoscrizione:** determinato alla data di assegnazione delle opzioni, è pari alla media ponderata tra: (i) il valore del patrimonio netto per azione della Società, quale risultante dal bilancio di esercizio della stessa al 31 dicembre dell’anno antecedente alla data di assegnazione delle opzioni, regolarmente approvato (peso 90%) e (ii) il prezzo medio ufficiale di borsa delle azioni della Società nel Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana, nel semestre antecedente alla data di assegnazione delle opzioni (peso 10%).
- **Periodo di vesting:** 3 anni a decorrere dalla data di assegnazione delle opzioni.
- **Indicatori sottostanti:**
 - Condizioni di Esercizio che permangono durante il periodo di vesting: (i) il conseguimento di un utile netto consolidato cumulato di Mediolanum S.p.A., (ii) il mantenimento a livello di Conglomerato Finanziario Mediolanum di un “*Return on risk adjusted capital*” (RORAC) superiore al 15%, a condizione che nello stesso triennio di riferimento i requisiti di capitale non siano aumentati più del 3% e di un’eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili e infine (iii) il mantenimento del rapporto intercorrente tra il destinatario e Mediolanum S.p.A. o una società controllata.
 - Condizioni Individuali: il Comitato remunerazioni può subordinare l’esercizio delle opzioni anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* di volta in volta individuati.
- **Lock- up:** è previsto un vincolo di intrasferibilità di una percentuale pari al 5% delle azioni sottoscritte per un periodo di 3 anni, ovvero fino alla scadenza del mandato (se amministratore) oppure, fino alla cessazione del rapporto di lavoro (se dirigente).

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

Il “Piano Collaboratori 2010”, ha visto l’ultima assegnazione nel corso dell’esercizio 2015.

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

- valore target dell’utile netto consolidato relativo all’intero periodo di misurazione dei risultati; in alternativa al conseguimento in ciascun esercizio nel periodo di riferimento di un ammontare di raccolta netta di banca Mediolanum S.p.A. posizionato nel 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 del 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 Ennio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017									
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
				€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
				€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
Note:												
	Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario	01/01/2016 - 31/12/2016									
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
				€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 150.000	€ -	€ -
				€ 720.000	€ -	€ 316.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.036.000	€ 749.640	€ 820.000
				€ 870.000	€ -	€ 316.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.186.000	€ 749.640	€ 820.000
Note:												
Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in società controllata € 200.000 e per la partecipazione a sistemi di incentivazione in società Controllata complessivamente per la competenza dell'anno € 735.000 (si veda tabella 3a e 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash e strumenti equity). 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. Per la cessazione anticipata della carica di Amministratore Delegato in società controllata € 820.000.												
	Piovano Giovanni	Vice Presidente	01/01/2016 - 31/12/2016									
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
				€ 322.094	€ -	€ 23.400	€ -	€ 5.704	€ -	€ 351.198	€ 82.713	€ 1.480.000
				€ 6.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.400	€ -	€ -
				€ 328.094	€ -	€ 23.400	€ -	€ 5.704	€ -	€ 380.598	€ 82.713	€ 1.480.000
Note:												
Compensi fissi per la carica di Vice Presidente nella società che redige il bilancio € 160.000, compensi per il rapporto di dipendenza con la società che redige il bilancio € 162.094. Benefici non monetari: € 5.704 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rievato fiscalmente. Per la cessazione del rapporto di dipendente con la società che redige il bilancio € 1.480.000. Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Società controllata € 6.000.												
	Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2016 - 31/12/2016									
4	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
				€ 1.104.285	€ -	€ 120.000	€ -	€ 7.442	€ -	€ 1.231.727	€ 83.333	€ -
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
				€ 1.104.285	€ -	€ 120.000	€ -	€ 7.442	€ -	€ 1.231.727	€ 83.333	€ -
Note:												
Compensi fissi per la carica di Amministratore Delegato nella società che redige il bilancio € 600.000, compensi per il rapporto di dipendenza con la società che redige il bilancio € 504.286. Per la partecipazione a sistemi di incentivazione nella società che redige il bilancio complessivamente per la competenza dell'anno € 400.000 (si veda tabella 3a e 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash e strumenti equity). Benefici non monetari: € 7.442 trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rievato 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	Bertusconi Luigi	Consigliere	28/07/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 10.417	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.417	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 10.417	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.417	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 10.417	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.417	€ -	€ -
	Note											
	Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di Presidente Comitato Rischi € 25.000 e membro del Comitato Normine € 10.000.											
6	Bianchi Bruno	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 35.000	€ 35.000	€ -	€ -	€ -	€ 70.000	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 35.000	€ 35.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.000	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 35.000	€ 35.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.000	€ -	€ -
	Note											
	Compensi per la carica di Consigliere nella società che redige il bilancio: € 190.000 e compensi, proquota anno, per l'incarico di Dirigente Preposto a comitati della società che redige il bilancio: € 11.667 per la carica di membro del Comitato Rischi e € 5.833 per la carica di membro del Comitato Remunerazioni. Benefici non monetari: € 3.159 trattati di importo complessivo relativo ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente. Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in Società controllate € 430.000 e per la carica di Consigliere in Società collegata € 20.000.											
7	Del Fabbro Luigi	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 250.000	€ 17.500	€ -	€ 3.159	€ -	€ 270.659	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 450.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 450.000	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 700.000	€ 17.500	€ -	€ 3.159	€ -	€ -	€ 720.659	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 700.000	€ 17.500	€ -	€ 3.159	€ -	€ -	€ 720.659	€ -	€ -
	Note											
	Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato Normine € 10.000.											
8	Doris Annalisa Sara	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 25.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ 35.000	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 25.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 35.000	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 25.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 35.000	€ -	€ -
	Note											
	Compensi per la partecipazione a comitati: per la carica di membro del Comitato Normine € 10.000.											
9	Guallieri Paolo	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 35.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 65.000	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 35.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.000	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 35.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.000	€ -	€ -
	Note											
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio: per la carica di membro del Comitato Rischi € 20.000 e membro del Comitato Remunerazioni € 10.000.											

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



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		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	Faroldi Angelo	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017							
	Compensi nella società che redige il bilancio										
	(I)	Compensi da controllate e collegate	€ 35.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 10.000	€ 75.000	€ -	€ -
	(II)	Compensi da controllate e collegate	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ 15.000	€ -	€ -
	(III)	Totale	€ 35.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ 90.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>										
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio. Presidente del Comitato Remunerazioni € 15.000. Altri compensi: per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo € 10.000 nella società che redige il bilancio e altri compensi per in società Controllate e Collegate per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo in società controllate € 15.000.										
11	Penra Antonio Maria	Consigliere	01/01/2016 - 19/05/2016								
	Compensi nella società che redige il bilancio										
	(I)	Compensi da controllate e collegate	€ 10.416	€ 12.499	€ -	€ -	€ -	€ 368.583	€ 391.498	€ -	€ -
	(II)	Compensi da controllate e collegate	€ 14.583	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.532	€ 203.115	€ -	€ -
	(III)	Totale	€ 24.999	€ 12.499	€ -	€ -	€ -	€ 557.115	€ 594.613	€ -	€ -
	<i>Note</i>										
	Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio, per la carica di membro Comitato Rischi € 8.333 e membro del Comitato Remunerazioni € 4.166. Per prestazioni professionali fornite da Società di consulenza della stesso controllata € 557.115. Compensi da controllate e collegate: per la carica di Consigliere del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 14.583.										
12	Tusquets Trias De Bes Carlos Javier	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017							
	Compensi nella società che redige il bilancio										
	(I)	Compensi da controllate e collegate	€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
	(II)	Compensi da controllate e collegate	€ 94.573	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 94.573	€ -	€ -
	(III)	Totale	€ 119.573	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 119.573	€ -	€ -
	<i>Note</i>										
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 94.573.										
13	Mauri Arnaldo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2016 - 21/11/2016								
	Compensi nella società che redige il bilancio										
	(I)	Compensi da controllate e collegate	€ 68.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.250	€ 75.000	€ -	€ -
	(II)	Compensi da controllate e collegate	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(III)	Totale	€ 68.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.250	€ 75.000	€ -	€ -
	<i>Note</i>										
	Altri compensi nella società che redige il bilancio: per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza € 6.250.										
14	Maneghini Francesca	Presidente del Collegio Sindacale	21/11/2016 - 31/12/2016	pross. Assemb.							
	Compensi nella società che redige il bilancio										
	(I)	Compensi da controllate e collegate	€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.250	€ -	€ -
	(II)	Compensi da controllate e collegate	€ 49.431	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 49.431	€ -	€ -
	(III)	Totale	€ 55.681	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.681	€ -	€ -
	<i>Note</i>										
	Compensi da controllate e collegate: per la carica di Sindaco in differenti società controllate e collegate € 49.431.										

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)
Angeli Adriano Alberto	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017									
15	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.666	€ 56.666	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 6.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.000	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 56.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.666	€ 62.666	€ -	€ -
Note												
Altri compensi nella società che redige il bilancio; per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza € 6.666. Compensi da controllate e collegate; per la carica di Presidente del Collegio Sindacale in società controllata € 6.000.												
Giuliani Marco	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017									
16	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 50.000	€ 6.666	€ -	€ -	€ -	€ 6.666	€ 63.332	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 59.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 59.000	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 109.000	€ 6.666	€ -	€ -	€ -	€ 6.666	€ 122.332	€ -	€ -
Note												
Altri compensi nella società che redige il bilancio; per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza € 6.666. Compensi da controllate e collegate; per la carica di Sindaco in società controllate € 34.000, per la carica di Presidente del Collegio Sindacale in società collegata € 25.000.												
17	Dirigenti Strategici	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 774.159	€ -	€ 83.850	€ -	€ 15.304	€ -	€ 873.313	€ 317.791	€ -
Note												
I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono indicati a livello aggregato e sono riferiti al Direttore Generale e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nella società che redige il bilancio. Benefici non monetari: € 15.304 (trattasi di importo complessivo relativo ai benefit erogati; determinato in base a quanto rileva fiscalmente. La componente variabile della remunerazione per la competenza dell'anno (si veda tabella 3a e 3b per dettaglio su up front e deferred quota cash e strumenti equity) 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.												



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	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		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)	(14)
1																		
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 911.853	10/05/2016													
(III) Totale				€ 911.853	09/05/2020													
Note																		
2																		
Fioravanti Giovanni	Vice Presidente																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 82.178	10/05/2016													
(II) Compensi da controllate e collegate					09/05/2020													
(III) Totale				€ 82.178														
Note																		
3																		
Bosio Gianluca	Direttore Generale																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 107.098	10/05/2016													
(II) Compensi da controllate e collegate					09/05/2020													
(III) Totale				€ 107.098														
Note																		
4																		
Liotti Angelo	Dirigente Preposto																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.358	10/05/2016													
(II) Compensi da controllate e collegate					09/05/2020													
(III) Totale				€ 102.358														
Note																		

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	
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)				(10)
Lieta Angelo	Dirigente Preposto														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management Personale Rilevante		18.876 unit di Performance Share	€ 126.750	60% 1 anno di retention, 20% 2 anni di differimento più uno di retention, 20% 3 anni di differimento più un anno di retention	05/04/2016	€ 6,715			11.326 unit di Performance Share	€ 76.054	€ 93.438		
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale					€ 126.750							€ 76.054	€ 93.438		

5

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.
 Numero e tipologia di strumenti finanziari, sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo ufficiale del titolo, alla data 30 dicembre 2016, pari a € 6,8555.
 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)		(C)
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Altri bonus
Doris Massimo			Amministratore Delegato		Ancora Differiti			
1		Top Management Personale Rilevante	€ 120.000,00	€ 80.000,00	2			
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio						
		(II) Compensi da controllate e collegate						
		(II) Totale	€ 120.000,00	€ 80.000,00				
		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.					
2		Vice Presidente Vicario						
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio						
		(II) Compensi da controllate e collegate	€ 220.500	€ 147.000	2		€ 95.500	€ 95.500
		(II) Totale	€ 220.500	€ 147.000				
		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		Vice Presidente						
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 23.400	€ 23.400
		(II) Compensi da controllate e collegate						
		(II) Totale	€ -	€ -				
		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.					
4		Direttore Generale						
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 84.000	€ 56.000	2		€ 36.400	€ 36.400
		(II) Compensi da controllate e collegate						
		(II) Totale	€ 84.000	€ 56.000				
		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.					
5		Dirigente Preposto						
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 56.500	€ 39.000	2		€ 25.350	€ 25.350
		(II) Compensi da controllate e collegate						
		(II) Totale	€ 56.500	€ 39.000				
		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.					

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	-
			49.702.298	(c)	-	-	-	-	-	49.702.298	-
Lombardi Edoardo	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	576.500	(pd) (so)	374.600	(2)	211.100	-	740.000	(3)	
Piovano Giovanni	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	214.815	(pd)	38.285	(4)	4.100	-	247.000	-	
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	-	
Penna Antonio Maria (5)	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	4.000	(c)	-	-	-	-	4.000	-	
Mauri Arnaldo (6)	Presidente del Collegio Sindacale	Banca Mediolanum S.p.A.	350	(pd)	-	-	-	-	350	0	
Bosio Gianluca	Direttore Generale	Banca Mediolanum S.p.A.	8.100	(pd)	40.350	(so)	38.000	-	10.450	-	

Note:
 (so) esercizio stock option
 (pd) partecipazione diretta
 (pi) partecipazione indiretta
 (u) usufrutto
 (c) coniuge
 (1) usufrutto congiunto con il coniuge Tombolato Lina
 (2) 353.600 da stock option
 (3) di cui 300.000 cedute a soggetto di cui all'art. 152, sexies, comma 1, lett. d) 5) del R.E.
 (4) 36.100 da stock option
 (5) Dimessosi in data 19.05.2016 (azioni acquistate dopo le dimissioni)
 (6) Il Presidente del Collegio Sindacale è deceduto in data 21.11.2016

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.	108.500	43.400 (so)	40.000	111.900

(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 CRR⁷

TABELLA A ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. g: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività⁸

Linee di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale 31.12.2016
Componenti dell'organo di supervisione strategica	37	€ 6.601.328
Componenti dell'organo di gestione	5	€ 4.143.216
Investment banking	5.899	€ 504.268.543
Retail banking	1.092	€ 37.729.833
Asset management	91	€ 6.340.945
Funzioni aziendali	934	€ 54.066.127
Funzioni aziendali di controllo	206	€ 11.632.371
Altre	47	€ 4.044.718

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	5	€ 2.896.077	€ 1.204.000	€ 617.000	€ 587.000		
Consiglieri non Esecutivi	10	€ 2.685.584	€ 735.000	€ 367.500	€ 367.500		
Alta Dirigenza	3	€ 834.400	€ 510.000	€ 255.000	€ 255.000		
Altri Material Risk Taker	43	€ 27.653.507	€ 9.747.782	€ 4.930.891	€ 4.816.891		
Funzioni di Controllo	13	€ 1.615.392	€ 308.333	€ 228.333	€ 80.000		

TABELLA C⁹ 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	€ 3.692.394	€ 238.531	€ 3.453.863	€ 2.982.163	€ 149.527
Consiglieri non Esecutivi	€ 769.800	€ -	€ 769.800	€ -	€ -
Alta Dirigenza	€ 615.114	€ -	€ 615.114	€ 192.577	€ -
Altri Material Risk Taker	€ 14.918.976	€ 66.774	€ 14.852.202	€ 678.464	€ -
Funzioni di Controllo	€ 155.400	€ -	€ 155.400	€ -	€ -

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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							
Consiglieri non Esecutivi			1	€ 354.000	2	€ 1.946.000	€ 1.480.000
Alta Dirigenza							
Altri Material Risk Taker							
Funzioni di Controllo							

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglieri Esecutivi							
Consiglieri non Esecutivi			1	€ 354.000	2	€ 1.946.000	€ 1.480.000
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
14	>= 1 mln EUR per esercizio;
Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR;	
7	>= 1 mln EUR <= 1,5 per esercizio;
3	>= 1,5 mln EUR <= 2 per esercizio;
1	>= 2 mln EUR <= 2,5 per esercizio;
1	>= 2,5 mln EUR <= 3 per esercizio;
2	>= 3 mln EUR <= 3,5 per esercizio;
-	>= 3,5 mln EUR <= 4 per esercizio;
-	>= 4 mln EUR <= 4,5 per esercizio;
-	>= 4,5 mln EUR <= 5 per esercizio;
-	>= 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.
-	>= 6 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.

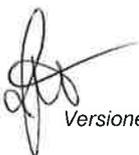


TABELLA F ai sensi dell'art 450, 1 comma, lett. j: informazioni sulla remunerazione complessiva¹⁰

Categorie	N°	Remunerazione complessiva		
		Componente Fissa	Componente variabile	Totale
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	1	€ 600.000	€ -	€ 600.000
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato	1	€ 1.104.286	€ 400.000	€ 1.504.286
Direttore Generale	1	€ 435.264	€ 280.000	€ 715.264
Condirettori Generali	-			
Vice Direttori Generali	-			

¹⁰ Le informazioni si riferiscono alle cariche societarie di Banca Mediolanum S.p.A..