

ZABBAN - NOTARI - RAMPOLLA
& *Associati*

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

ATTO

27 aprile 2017
REP. N. 23.611/13.942

NOTAIO MARIO NOTARI

SPAZIO ANNULLATO

Repertorio n. 23611
Raccolta n. 13942

VERBALE DI ASSEMBLEA DELLA SOCIETA'
"BANCA MEDIOLANUM S.p.A."
tenutasi in data 5 aprile 2017
REPUBBLICA ITALIANA

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

"BANCA MEDIOLANUM S.p.A."

con sede in Basiglio (MI), Milano 3, Palazzo Meucci, Via Francesco Sforza, capitale sociale (in base alle risultanze del competente registro delle imprese alla data odierna) euro 600.088.938,60 interamente versato, iscritta nel Registro delle Imprese di Milano, al numero di iscrizione e codice fiscale 02124090164, Repertorio Economico Amministrativo n. 1399110, società con azioni quotate presso Borsa Italiana S.p.A., tenutasi, alla mia costante presenza,

in data 5 (cinque) aprile 2017 (duemiladiciassette)

in Basiglio - Milano 3, Via Francesco Sforza,

nell'auditorium al piano seminterrato del Palazzo Meucci.

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

L'assemblea si è svolta come segue.

Alle ore 10,08 assume la presidenza dell'assemblea, ai sensi dell'articolo 13 dello statuto sociale, Ennio Doris, nella sua qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale rivolge a tutti gli intervenuti il suo più cordiale benvenuto e propone all'assemblea di nominare me notaio quale segretario della presente assemblea, con l'incarico di assistenza per lo svolgimento dei lavori assembleari e di redazione del verbale.

In mancanza di contrari o astenuti, il presidente mi conferma l'incarico quale segretario della presente riunione e mi invita a fornire, per suo conto, le informazioni preliminari e le disposizioni procedurali dei lavori assembleari e tutta l'informativa conseguente.

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

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

- tutta la documentazione prescritta dalla vigente normativa – ivi inclusa quella prevista dall’art. 2429 c.c. – è stata messa a disposizione del pubblico nei termini previsti nonché depositata nei termini di legge presso la sede sociale;
- è a disposizione presso il tavolo della presidenza copia del regolamento assembleare;
- l’odierna assemblea è stata convocata in unica convocazione con avviso pubblicato sul sito internet della società in data 6 marzo 2017, nonché per estratto sui quotidiani “il Giornale” e “Milano Finanza” del 7 marzo 2017, al fine di assumere le deliberazioni inerenti e conseguenti al seguente

ORDINE DEL GIORNO

“1. Bilancio al 31 dicembre 2016.

1.1 Approvazione del Bilancio di esercizio; Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; Relazione del Collegio Sindacale e Relazioni della Società di Revisione Legale dei conti; Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2016.

1.2 Distribuzione del dividendo.

2. Deliberazioni relative alle Politiche di Remunerazione.

2.1 Approvazione della Relazione sulle Politiche Retributive, anche ai sensi dell’art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998.

2.2 Approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

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

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

3.2 Autorizzazione all’acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell’art. 132 del D.Lgs. n. 58/1998 e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell’autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall’Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016.

4. Integrazione del Consiglio di Amministrazione mediante nomina di un Consigliere.

5. Integrazione del Collegio Sindacale e nomina del suo Presidente ai sensi dell’art. 2401 del codice civile.

5.1 Nomina di un Sindaco Effettivo;

5.2 Nomina del Presidente del Collegio Sindacale;

5.3 Nomina di un Sindaco Supplente, ove necessario ai fini dell’integrazione del Collegio Sindacale.”

Comunico inoltre:

- che sono presenti, oltre al presidente, i consiglieri signori:
 - Massimo Antonio Doris, amministratore delegato;
 - Giovanni Pirovano, vice presidente;
 - Edoardo Lombardi, vice presidente;
 - Angelo Renoldi;
 - Luigi Del Fabbro;
- che sono presenti i sindaci effettivi signori:
 - Francesca Meneghel, presidente;

- Adriano Angeli;
 - Marco Giuliani;
 - che è presente il direttore generale Gianluca Bosisio;
 - che è, altresì, presente il segretario del consiglio Luca Maria Rovere.
- Proseguo quindi con le informazioni procedurali e informo l'assemblea, a nome del Presidente, di quanto segue:
- le votazioni, salvo diverse decisioni, saranno effettuate tramite alzata di mano; coloro che intendono esprimere voto contrario o astenuto, sono pregati di segnalare il proprio nominativo ed il numero delle azioni, al fine di consentire al personale incaricato le dovute elaborazioni per la proclamazione dell'esito della votazione;
 - ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale, è stata verificata dall'ufficio assembleare autorizzato dal presidente, la rispondenza delle deleghe degli intervenuti, in conformità dell'art. 2372 del c.c. e delle ulteriori disposizioni normative e regolamentari applicabili;
 - sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 637.812.350 azioni ordinarie, pari a circa il 86,27% del capitale sociale, delle quali n. 489.000.695 aventi diritto a voto, pari a circa il 66,14% delle n° 739.289.643 azioni costituenti il capitale sociale (facendo presente che Banca Mediolanum detiene n. 3.500.000 azioni proprie);
 - mi riservo di fornire nel corso dell'assemblea, prima di ciascuna votazione, i dati aggiornati sulle presenze ma sin d'ora dichiaro a nome del presidente che l'assemblea, regolarmente convocata, è validamente costituita a termini di legge e di statuto e può quindi deliberare sugli argomenti posti all'ordine del giorno;
 - per far fronte alle esigenze tecniche ed organizzative dei lavori, assistono all'assemblea alcuni dipendenti e collaboratori della società ed è stato consentito di assistere anche ad esperti, analisti finanziari, giornalisti accreditati;
 - sono, inoltre, presenti presso una delle sale collegate i rappresentanti della società di revisione (Paolo Gibello Ribatto, Alessandro Grazioli e Gianfranco Ferrante);
 - do inoltre atto che, al fine di facilitare la verbalizzazione, è stata predisposta la registrazione audio-video dell'assemblea;
 - specifico che il trattamento dei dati personali viene effettuato in osservanza del D. Lgs. 196/2003 come da apposita informativa distribuita ai presenti;
 - dichiaro inoltre che il capitale sociale è di euro 600.088.778,60 suddiviso in n° 739.289.643 azioni ordinarie senza valore nominale e che il numero degli azionisti, in base alle ultime risultanze del libro dei soci è di 28.246;
 - informo che i soggetti che partecipano, direttamente o indirettamente, in misura superiore al 3% del capitale sociale sottoscritto di Banca Mediolanum S.p.A., rappresentato da azioni con diritto di voto, secondo le risultanze del libro dei soci, integrate dalle comunicazioni ricevute ai sensi dell'articolo 120 del TUF e da altre informazioni a disposizione, sono i seguenti:

	n. azioni	%
Silvio Berlusconi indirett. tramite:		
- Fininvest S.p.A. (proprietà)	222.733.226	30,128
Ennio Doris		
- direttamente in proprietà	23.563.070	3,187
- indirettamente tramite:		
Fin.Prog.Italia S.a.p.a. di E. Doris & C.	195.289.557	26,415

<i>totale</i>	218.852.627	29,602
Lina Tombolato		
- direttamente in proprietà	24.307.595	3,287
- indirettamente tramite: T-Invest s.r.l.	25.394.701	3,435
<i>totale</i>	49.702.296	6,722

Con riferimento agli assetti proprietari, segnalo altresì quanto segue.

In data 14 settembre 2016, Fininvest S.p.A. e Fin. Prog. Italia S.a.p.a. di Ennio Doris & C. hanno sottoscritto il Patto di Sindacato Banca Mediolanum (di seguito "Patto").

L'estratto e le informazioni essenziali del Patto sono pubblicate sul sito della Banca (www.bancamediolanum.it) nei quali si dà anche evidenza che la decisione della Banca Centrale Europea del 25 ottobre 2016 comporta "l'automatica sospensione dei diritti di voto inerenti alla partecipazione oggetto del provvedimento della BCE" (cioè la partecipazione eccedente il 9,999%), provvedimento che Fininvest S.p.A., come anticipato nella sua comunicazione ai sensi dell'art. 120 TUF del 31 ottobre 2016, ha impugnato in data 23 dicembre 2016 dinanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

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

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

– la società, come indicato nell'avviso di convocazione, ha nominato Computershare S.p.A. quale rappresentante designato per il conferimento delle deleghe e delle relative istruzioni di voto ai sensi dell'articolo 135-*undecies* del TUF e ha reso disponibile, presso la sede sociale e sul proprio sito internet, il modulo per il conferimento della delega;

– Computershare S.p.A. ha reso noto, in qualità di rappresentante designato, di non essere portatore di alcun interesse proprio rispetto alle proposte di deliberazione sottoposte al voto nel corso dell'odierna assemblea; tuttavia, in ragione dei rapporti contrattuali in essere tra Banca Mediolanum S.p.A. e Computershare S.p.A., relativi, in particolare, all'assistenza tecnica in sede assembleare e servizi accessori, al solo fine di evitare eventuali successive contestazioni connesse alla supposta presenza di circostanze idonee a determinare l'esistenza di un conflitto di interessi, Computershare S.p.A. ha dichiarato espressamente l'intenzione di non esprimere un voto difforme da quello indicato nelle istruzioni;

– non sono comunque state rilasciate deleghe al rappresentante designato dalla società.

Preciso infine che non sono pervenute domande sulle materie all'ordine del giorno.

* * * * *

Avendo terminato di fornire le informazioni preliminari, a nome del presidente, passo allo svolgimento del **primo argomento** all'ordine del giorno (**1. Bilancio al 31 dicembre 2016**).

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

Informo che la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. per la revisione del bilancio civilistico e consolidato al 31 dicembre 2016 ha comunicato di aver impiegato n. 2.185 ore complessive per un corrispettivo totale di euro 330.000,00.

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

L'amministratore delegato Massimo Antonio Doris e il presidente Ennio Doris svolgono, quindi, un'ampia, approfondita ed esauriente relazione, nella quale illustrano l'andamento della società nell'esercizio 2016 - con l'ausilio di una presentazione mostrata ai presenti e allegata al presente verbale - sottolineando alcuni indici economici ed aziendali di particolare rilievo.

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

proposta di delibera n. 1

“l'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A.:

- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,*
- *preso atto delle relazioni del Collegio Sindacale e della società di revisione sul Bilancio dell'esercizio di Banca Mediolanum S.p.A. al 31 dicembre 2016, nonché del Bilancio consolidato di Banca Mediolanum S.p.A. al 31 dicembre 2016 e delle relative relazioni,*

DELIBERA

- *di approvare il Bilancio di esercizio di Banca Mediolanum S.p.A. al 31 dicembre 2016, che si è chiuso con un'utile di esercizio di Euro 314.568.834,60, nonché la relativa relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, in ogni loro parte e risultanza”.*

proposta di delibera n. 2

“l'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A. preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

- *di approvare la destinazione dell'utile di esercizio di Banca Mediolanum S.p.A., pari ad Euro 314.568.834,60 come segue:*
- *Euro 15.728.441,73 a riserva legale;*
- *Euro 0,40 per ciascuna azione ordinaria avente diritto a distribuzione di dividendi, comprensivi dell'acconto sui dividendi già distribuito dalla società;*
- *per il restante ammontare di utili, a riserva straordinaria, nell'esatta misura derivante dai dividendi che saranno effettivamente pagati in dipendenza del numero di azioni proprie e del numero di azioni in circolazione alla record date del dividendo;*
- *di approvare, considerato l'acconto sui dividendi 2016 di Euro 0,16 per azione, la distribuzione a “saldo” di Euro 0,24 per ciascuna azione ordinaria avente diritto, al lordo delle ritenute di legge;*
- *di fissare, quale data di stacco della cedola n. 3 il giorno 24 aprile 2017, record date dividendo il giorno 25 aprile 2017 e, quale data a partire dalla quale viene posto*

in pagamento il dividendo, il giorno 26 aprile 2017.”

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

Prende la parola l'azionista Sergio Zambellini, il quale, dopo aver espresso il proprio apprezzamento per il precedente intervento dell'amministratore delegato, nonché soddisfazione per i risultati di esercizio illustrati dal medesimo, espone le proprie domande come segue.

In primo luogo, riporta alcune notizie secondo le quali i *robot advisor* potrebbero presto sostituire i consulenti finanziari e i servizi *online* potrebbero essere attuati da *robot* su portafogli modello, rilevando che alcuni esempi di tale tecnologia sono già in funzione negli Stati Uniti. Riferisce inoltre che la società Sator di Matteo Arpe, stando alle notizie apprese, si sta attrezzando in tal senso e chiede se anche la Banca sia al lavoro per adottare simili tecnologie.

In secondo luogo, facendo riferimento alle notizie che ritengono Fininvest S.p.A. prossima a cedere la propria quota di partecipazione nella Banca, chiede al presidente e all'amministratore delegato quale sarebbe a loro giudizio il contraccolpo per la Banca in un tale scenario, nonché le conseguenze nell'ipotesi di congelamento dei diritti di voto di Fininvest stessa.

In terzo luogo, rileva come il risparmio gestito rappresenti l'unica forma di risparmio garantito al cento per cento ai sensi di legge, mentre le risorse liquide non investite dei fondi pensione e delle SICAV siano sottoposte a maggiori rischi, in quanto assoggettate al meccanismo di *bail-in*, e domanda se i clienti della Banca siano stati avvisati di tali rischi.

Facendo riferimento a quanto menzionato dall'amministratore delegato nella sua relazione introduttiva, domanda poi se il nuovo *manager* responsabile nominato in Germania sia un soggetto interno o esterno alla Banca.

Domanda inoltre se, anziché incrementare l'importo del dividendo non sia opportuno valutare la possibilità di procedere a un aumento di capitale gratuito, che, a suo dire, potrebbe essere percepito anche più favorevolmente da parte degli azionisti.

Infine, riportando la notizia relativa alla condotta infedele di un consulente interno alla Banca (signor Mazzoni di Ferrara), domanda quale sia l'importo effettivo del risarcimento dei danni pagato dalla Banca per effetto di tale condotta.

Prende quindi la parola l'azionista Giorgio Gola, il quale dà lettura del proprio intervento, che su sua richiesta viene di seguito riportato integralmente, come segue: *“Anche quest'anno partecipo all'Assemblea di B.M. per approfondire le mie conoscenze riguardanti la sua gestione attuale e futura, avendo così un riferimento preciso circa il mio investimento in questa Banca.*

Rispetto allo scorso anno constatato che i risultati conseguiti sono stati meno brillanti (-10 %) ma rimangono ugualmente positivi in quanto, tenendo conto della plusvalenza realizzata dalla cessione del 50% di BANCA ESPERIA a MEDIOBANCA, il dividendo è stato elevato da 30 a 40 cents.

A questo punto viene spontaneo chiedere di spiegare il motivo per cui è stata ceduta BANCA ESPERIA. La vendita è avvenuta per disparità di vedute sulla gestione con l'altro socio, per la sua scarsa redditività o su una precisa richiesta di acquisto avanzata da MEDIOBANCA?

Quale è stato il prezzo della cessione e l'ammontare della plusvalenza realizzata e portata al CE.?

Permettetemi ora di evidenziare la pressante continua pubblicità di B.M. sul canale CLASS CNBC e su altri minori, nonché anche su quotidiani economici. A vostro giudizio il ritorno in fatto di acquisizione di nuova clientela è positivo rispetto alla spesa sostenuta di cui chiedo di fornire il costo complessivo?

Voglio ora analizzare alcune voci di Bilancio: la prima considerazione da evidenziare è il rapporto, pari a quasi sei volte, esistente tra le commissioni attive rispetto al margine finanziario netto. Questo rapporto confrontato con lo stesso valore evidenziato dalle altre Banche, premia il nostro Istituto, che evidenzia la presenza di NPL pari a solo lo 0,7% rispetto ai crediti verso clienti.

Il minor utile netto registrato rispetto al 2015 è stato di 45 ml, alla cui formazione in via principale hanno contribuito 96 ml di minori commissioni attive, 25 ml per maggiori contributi al Fondo di Garanzia, in buona parte compensate da minori tasse per 67 ml e minori accantonamenti per rischi per 26 ml.

Sono convinto che per l'anno in corso la famiglia Doris e l'intero Consiglio sapranno migliorare la redditività della Banca, anche alla luce dei consistenti miglioramenti borsistici riscontrati nel primo trimestre dell'anno, nonché l'avvio dei P.I.R.

Al riguardo rilevo che dal 16 Marzo attraverso un investimento nel Fondo Mediolanum Flessibile Sviluppo Italia è possibile destinare il versamento a tale prodotto. Chiedo di precisare per quale motivo non è possibile effettuare l'investimento direttamente. Allo stato attuale quali sono i primi risultati riscontrati presso i nostri clienti?

Al termine del mio intervento preannuncio il mio voto favorevole all'approvazione del Bilancio e ringrazio per l'attenzione riservata.”

Al termine degli interventi l'amministratore delegato Massimo Antonio Doris ringrazia per gli interventi e procede nella risposta alle domande.

In risposta al socio Zambellini, espone in ordine quanto segue.

In primo luogo, con riferimento ai *robot advisor*, ritiene che tale nuova tecnologia sarà in grado di affermarsi soltanto in una fetta minoritaria del mercato. Le ragioni si devono principalmente al fatto che saranno pochissimi gli operatori che riusciranno a restare sul mercato in maniera duratura, dal momento che si tratta di attività caratterizzata da margini molto bassi, che richiede volumi operativi estremamente elevati e investimenti ingenti. Inoltre, tale fenomeno interesserà soltanto una porzione minoritaria del mercato complessivo della consulenza finanziaria. A suffragio di tale opinione riporta alcuni esempi di casi recenti nei quali, contro le previsioni degli esperti, le nuove tecnologie applicate alla finanza non hanno realmente sottratto fette di mercato a chi già vi operava con metodi più tradizionali. È stato il caso, ad esempio, del *trading online*, che non ha affatto messo in crisi il risparmio gestito come si prevedeva, o degli *ETF*, che avrebbero dovuto determinare la fine dei fondi in virtù di commissioni molto più basse ma che, nonostante siano in crescita, sono utilizzati principalmente da investitori istituzionali e gestori di fondi quando operano in mercati che non conoscono ma nei quali vogliono essere presenti. In entrambi i settori interessati da tali esempi, peraltro, i consulenti finanziari continuano a operare sostanzialmente come prima.

Questo, nell'opinione dell'amministratore delegato, si rivelerà vero anche nel caso dei *robot advisor*, che, a suo dire, non stravolgeranno il mercato della consulenza finanziaria. Anche tali tecnologie, infatti, saranno soggette agli andamenti negativi del mercato e, in tali scenari avversi, in assenza di un rapporto su base personale, i clienti saranno più propensi ad abbandonare l'investimento. L'amministratore delegato porta come esempio quanto accaduto nei primi mesi dello scorso anno nel Regno Unito, quando, in presenza di un calo significativo del mercato, le aziende di *robot advisor* hanno dovuto

dotarsi urgentemente di *call center* per evitare che i clienti disinvestissero in maniera troppo consistente. In altri termini, continua l'amministratore delegato, i *robot advisor* saranno in grado di amplificare i risultati del mercato e dunque di ottenere grandi afflussi di investimenti e di clientela in scenari di mercato favorevole, ma al contempo soffriranno disinvestimenti più marcati in scenari avversi.

D'altra parte, tali tecnologie potranno rivelarsi utili alle case di gestione e ai consulenti finanziari al fine di svolgere una migliore *asset allocation* per il cliente; ciò nonostante i consulenti persone fisiche resteranno fondamentali per gestire gli umori dei clienti e trattenerli in caso di scenari di mercato avversi. A suffragio di ciò, l'amministratore delegato riferisce di una recente ricerca di mercato svolta tra i c.d. *millennials* secondo la quale, alla domanda se per i loro risparmi avrebbero utilizzato sistemi *online* come i *robot advisor* o se avrebbero preferito discutere con qualcuno i propri investimenti, il 70% ha espresso preferenza per questa seconda ipotesi.

Con riferimento alle iniziative della Banca, riferisce che sono già allo studio strumenti per aiutare i consulenti a creare una più corretta *asset allocation* per i clienti, precisando tuttavia che tali strumenti saranno diversi da quelli che potranno essere operati dalla clientela in maniera diretta.

Interviene quindi il presidente Ennio Doris, il quale sottolinea che la Banca già scommette nelle proprie operazioni sull'impiego e sull'incremento della tecnologia più avanzata, che tuttavia verrà sempre utilizzata a servizio dell'uomo e non in sostituzione del medesimo: in particolare precisa che questa verrà utilizzata al servizio diretto del cliente per le operazioni finanziarie più semplici (come ad esempio il pagamento delle bollette) e al servizio dei *family banker* per la composizione dei portafogli più adatti alle esigenze dei clienti.

Sul punto il presidente svolge poi un confronto esemplificativo tra Banca Mediolanum e le altre reti di consulenti finanziari concorrenti. In particolare osserva che, mentre il portafoglio dei fondi della Banca è composto per circa il 49% da titoli azionari (oltre a titoli obbligazionari e *high yield* e fondi bilanciati sostanzialmente per la restante parte), la concorrenza detiene nei propri portafogli titoli azionari soltanto per circa il 20-25%. Tale dato sembra contrastare con le esigenze di risparmio dei clienti che, nella maggior parte dei casi, risparmia in un'ottica futura di lungo termine e, solo per una parte minima, per soddisfare esigenze di breve termine. Tale contrasto si deve, secondo l'opinione del presidente, al fatto che i consulenti concorrenti si comportano più similmente a come farebbero i *robot advisor*, consigliando strategie di investimento ai clienti anno per anno, sulla base delle previsioni di mercato di breve termine di volta in volta disponibili. Banca Mediolanum, invece, persegue una strategia basata sul convincimento che il risparmio non debba essere investito seguendo di volta in volta previsioni di mercato disponibili, bensì avendo come obiettivo quello di soddisfare le diverse tipologie di bisogni dei propri clienti.

Riprende la parola l'amministratore delegato Massimo Antonio Doris, il quale, con riferimento alla domanda sulla vicenda Fininvest, ritiene che al momento non possano essere fatte previsioni precise e che, fintantoché i ricorsi saranno ancora pendenti, non si potrà in ogni caso parlare seriamente di vendita. Per quanto riguarda il congelamento del 20%, rassicura che la situazione attuale dell'assetto azionario è atta a garantire il corretto funzionamento delle assemblee della Banca.

Interviene sul punto il presidente, il quale ricorda che in ogni caso, la Fininvest potrebbe evitare di dover vendere, anche in presenza di una sentenza definitiva di condanna, semplicemente mediante la cessione della proprietà della società ai figli del signor Berlusconi: la questione controversa riguarda infatti soltanto la persona di quest'ultimo e

non i suoi famigliari. Inoltre, il presidente rassicura i presenti sul fatto che, qualora una parte delle azioni dovesse arrivare sul mercato, cosa che ritiene comunque altamente improbabile, la famiglia Doris sarà pronta a fare la propria parte.

L'amministratore delegato precisa a sua volta che in ogni caso ci sono investitori istituzionali che sarebbero pronti a comprare, per cui è comunque altamente improbabile che ci saranno azioni vendute sul mercato *retail*.

Con riferimento alla domanda sulle riserve liquide dei fondi dell'azionista Sergio Zambellini, l'amministratore delegato rassicura che la parte di risparmio investito che viene mantenuta in forma liquida è molto bassa, pari a circa il 2-3% (o meno) e quindi non è tale da mettere in pericolo l'investimento dei clienti anche in eventuali scenari di *bail-in*.

Riferisce poi che il *manager* nominato per la Germania è un ex *family banker* di Banca Mediolanum che successivamente ha fatto carriera interna come *manager*, occupandosi tra l'altro di una grossa fetta della rete di *family banker* operante in Lombardia. Pur avendo meno di 50 anni ha un'esperienza storica con la Banca, è molto capace e parla il tedesco.

In relazione al suggerimento ricevuto su di un possibile aumento di capitale a titolo gratuito, l'amministratore delegato riferisce che verrà valutata dal consiglio.

Con riferimento alla vicenda che ha coinvolto il consulente infedele, l'amministratore delegato riferisce che il costo complessivo dei danni ammonta a 8,3 milioni di euro, dei quali 1,5 milioni di euro, corrispondenti alla franchigia dell'assicurazione, sono a carico della Banca, mentre la restante parte è coperta da assicurazione. Riferisce inoltre che attualmente è in corso un'azione legale contro il suddetto signor Mazzoni.

Interviene quindi il presidente, precisando che la voce di rischio corrispondente ai costi relativi alla vicenda di cui sopra è già sotto controllo e, oltretutto, ha un'incidenza poco significativa sul patrimonio gestito, peraltro in continua diminuzione anno per anno.

Riprende quindi la parola l'amministratore delegato, il quale, in risposta alla domanda in merito alla cessione di Banca Esperia S.p.A., svolge un breve resoconto delle ragioni storiche che hanno portato alla creazione prima e alla cessione poi della medesima.

Quando si decise di costituire Banca Esperia insieme con Mediobanca, Banca Mediolanum non era in grado di raggiungere la clientela più patrimonializzata. Nel corso degli anni si sono registrati significativi cambiamenti al riguardo: da un lato, Banca Mediolanum si è sempre più concentrata nel reclutamento di dipendenti provenienti dal mondo bancario. L'anno scorso il 52% delle persone inserite proveniva da banche, l'8% da altre reti e il 40% da altri settori, mentre un tempo la provenienza da altri settori era pari all'80%. L'ingresso di professionisti più esperti del settore ha portato con sé un incremento della clientela più patrimonializzata. Dall'altro lato, quando nel 2008 Banca Mediolanum ha deciso di rimborsare i clienti che avevano investito nell'*index* avente come sottostante Lehman Brothers, praticamente i primi e unici a farlo, la clientela con risparmio ha accolto tale iniziativa positivamente. Lo stesso è avvenuto nel successivo periodo del *credit crunch*: mentre quasi nessun istituto concedeva prestiti, Banca Mediolanum ha continuato a farlo, e così anche negli anni successivi in cui quasi tutti gli istituti bancari hanno avuto problemi di conto economico, la Banca ha continuato a produrre utili. Quando poi le *private bank* straniere si sono ritirate dal mercato e tutti i concorrenti avevano smesso di fare pubblicità, Banca Mediolanum ha continuato a farlo. In queste circostanze il nome della Banca è cresciuto ulteriormente e ciò, assieme a una sempre più attenta selezione delle persone e dei consulenti, ha consentito di raggiungere la clientela più patrimonializzata.

Alla luce di quanto precede, è divenuto meno conveniente dividere con Mediobanca i margini derivanti dalle attività di Banca Esperia, anche considerato che, tra l'altro, Banca Mediolanum è in grado di operare con marginalità più elevate di Banca Esperia. Dall'altra parte Mediobanca, che quando Banca Esperia è stata costituita non aveva ancora acquisito Che Banca, mantiene interesse a continuare l'investimento in Banca Esperia, in questo modo riuscendo a coprire sia il *mass market* (tramite Che Banca) sia la clientela più importante. Da qui è conseguita la decisione di cedere la partecipazione. Con riferimento alle domande relative ai costi di pubblicità, l'amministratore delegato riferisce che l'anno scorso le spese pubblicitarie complessive (comprehensive, oltre alla tv, anche di radio, affissioni, internet e stampa) ammontavano a 23 milioni di euro, inclusi i costi di produzione degli spot (per circa 2 milioni di euro). Quanto alle strategie pubblicitarie, Banca Mediolanum ha investito molto anche sui canali televisivi tematici e minori, in quanto tale strategia consente di colpire sia un pubblico generalista (tramite i canali generalisti), sia segmenti particolari di clientela (tramite i canali tematici). In quest'ultimo caso, trattandosi di canali con un numero minore di utenti, il costo è decisamente meno rilevante.

L'amministratore delegato riferisce quindi gli esiti di un sondaggio, condotto da Eurisko, che ha misurato la notorietà pubblicitaria ("dimmi il nome di banche che fanno pubblicità") e la notorietà spontanea ("dimmi il nome di banche che conosci") dei principali istituti bancari. Quanto al primo, Banca Mediolanum si è sempre collocata al primo posto negli ultimi anni, pur spendendo meno di molti *competitor*. Quanto al secondo, Banca Mediolanum si colloca al quarto o al terzo posto, a seconda dei mesi di rilevazione, dopo Intesa Sanpaolo, UniCredit e MPS, comunque davanti a istituti che hanno molta più clientela. Ciò si spiega con il fatto che evidentemente Banca Mediolanum risulta spesso la più citata dai clienti di altre banche.

L'amministratore delegato riferisce quindi brevemente in merito alle strategie relative al contenuto delle iniziative pubblicitarie, affermando che uno dei motivi di successo di Banca Mediolanum si deve al mantenimento dello stesso stile pubblicitario nel corso degli anni (stesso testimonial, stessi simboli: il cerchio e i clienti), che la rende riconoscibile presso il pubblico e ne aumenta la notorietà, anche con spese più contenute di altri *competitor* (come ad esempio Che Banca o Conto Arancio).

Per quanto riguarda il programma PIR, l'amministratore delegato espone quindi, in risposta alla specifica richiesta dell'azionista Giorgio Gola, i dati di crescita registrati sinora nell'anno in corso e le stime per i prossimi mesi. In particolare, la raccolta complessiva ammonta a euro 320 milioni di euro dal 1 febbraio 2017, con una crescita di circa 10-12 milioni di euro al giorno, con prospettive di ulteriore incremento nei mesi a venire.

Per quanto riguarda le modalità di investimento, precisa che è possibile investire nel fondo Sviluppo Italia direttamente dal sito internet. Da un punto di vista strettamente legale è possibile inoltre investire direttamente con i PIR tramite deposito titoli in modo da evitare di pagare commissioni alle società di gestione. Tuttavia ciò risulta molto complesso per il risparmiatore *retail* e oltretutto non consente diversificazione dell'investimento, dal momento che la somma investita annualmente non può superare i trentamila euro.

Interviene quindi il presidente per commentare l'intervento dell'azionista Giorgio Gola relativo al peggioramento dei risultati dell'ultimo anno rispetto al precedente (per circa 96 milioni di euro), pur rimanendo positivi in valore assoluto. Ciò si deve principalmente al calo delle *performance fee*, che in certa parte non dipende dalle capacità operative della Banca ma dalle condizioni di mercato: solo la differenza nella corrispondente voce

di bilancio ha determinato una discrepanza di 80 milioni di euro, senza la quale dagli 393 milioni di euro di utile del 2016 si sarebbe arrivati a 470 milioni di euro, poco meno dell'utile del 2015.

Il presidente illustra poi come non sia possibile dare anticipazioni puntuali in relazione agli utili dell'anno in corso. Alcuni dati sono invece già parzialmente disponibili: ad esempio, i dati sul risparmio gestito sono molto buoni, pari a circa 655 milioni di euro e, in aggiunta, il mese di marzo risulterebbe andato molto bene, con un ritmo di raccolta crescente. Il presidente informa i presenti che, in ogni caso, nel giro di qualche giorno saranno pubblicati i dati sulle raccolte di marzo, mentre i dati di bilancio trimestrali saranno resi disponibili nei primi giorni del mese di maggio.

Interviene l'amministratore delegato, il quale aggiunge che nell'esercizio 2016 si è altresì registrata la svalutazione, per 46 milioni di euro, della partecipazione di Banca Mediolanum al Fondo Atlante (in origine per complessivi 60 milioni di euro), svalutazione che si è resa necessaria e che, preannuncia, inciderà anche sui bilanci dei successivi esercizi.

Nessuno chiedendo nuovamente la parola, dichiaro chiusa la discussione.

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

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari al 66,14% del capitale sociale.

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

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 488.965.101 voti;
- contrari: n. 28.598 voti;
- astenuti: n. 6.996 voti;
- non votanti: nessuno.

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

A questo punto metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 2** relativa alla destinazione dell'utile d'esercizio e invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari al 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 2** relativa alla destinazione dell'utile d'esercizio, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 488.927.499 voti;
- contrari: n. 66.200 voti;
- astenuti: n. 6.996 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

A nome del presidente passo allo svolgimento del **secondo argomento** all'ordine del giorno (**2. Deliberazioni relative alle Politiche di Remunerazione**).

Rammento che – così come previsto dalla vigente normativa applicabile alle banche ed alle società quotate – Banca Mediolanum S.p.A. sottopone all'assemblea degli azionisti la relazione sulle politiche retributive.

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

Nella Prima Sezione della Relazione sono descritte le Politiche Retributive per l'esercizio 2017 di cui si propone l'adozione, relative all'intero Gruppo Bancario, predisposte in ossequio alla normativa di settore applicabile.

Quanto alla componente variabile della remunerazione si segnala, in particolare, che le proposte Politiche Retributive 2017 hanno caratteristiche in larga parte coincidenti con quelle definite per l'esercizio 2016.

In particolare, rispetto a quanto deliberato dall'assemblea di Banca Mediolanum S.p.A. del 5 aprile 2016, non viene modificata l'adozione per il “personale più rilevante” di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione fino a 2:1.

Come segnalato dal Consiglio di Amministrazione nella sua relazione il mantenimento di un rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non avrà nessun impatto sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali, in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

Per quanto attiene invece i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, si sottopone all'Assemblea, competente ai sensi della vigente normativa e dell'art. 10, comma 3, lett (c) dello Statuto sociale della Banca, la proposta di modifica di detti criteri con riguardo alle categorie di soggetti che siano qualificabili come “personale più rilevante” (sia Amministratori e Personale Dipendente, sia componenti della Rete di Vendita), fissando – in linea con le Disposizioni di Vigilanza e le *best practice* di mercato – i limiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione come riportato nelle relazioni.

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

proposta di delibera n. 1

“l'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto delle Politiche Retributive di Gruppo per l'esercizio 2017 come illustrate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione:

DELIBERA

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

proposta di delibera n. 2

“l'Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A., preso atto delle Politiche Retributive di Gruppo per l'esercizio 2017 come illustrate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione:

DELIBERA

di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 3, lett (c), dello Statuto sociale e ad ogni altro effetto di legge, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, come illustrati nella Relazione del Consiglio di Amministrazione”.

A questo punto, per conto del presidente, apro la discussione sulle proposte testè formulate ed invito i soci, che desiderino intervenire, a comunicare il proprio nominativo, precisando che la risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

A questo punto, prima di mettere in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera in merito al punto 2.1)** dell'odierno ordine del giorno e relativa all'approvazione della relazione sulle politiche retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 396 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 488.996.195 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera in merito al punto 2.1)** dell'odierno ordine del giorno e relativa all'approvazione della relazione sulle politiche retributive, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 469.539.807 voti;
- contrari: n. 18.377.747 voti;
- astenuti: n. 1.078.641 voti;
- non votanti: nessuno.

A nome del presidente comunico che la votazione è adottata a maggioranza, con il voto favorevole di un numero di azioni superiori al quorum previsto, per tale deliberazione, dall'art. 10.4 dello statuto sociale (ossia “almeno 2/3 (due terzi) del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è pari almeno alla metà del capitale sociale sottoscritto.”).

A questo punto metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera in merito al punto 2.2)** dell'odierno ordine del giorno e relativa all'approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 396 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 488.996.195 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera in merito al punto 2.2)** dell'odierno ordine del giorno e relativa all'approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 457.094.320 voti;
- contrari: n. 31.852.898 voti;
- astenuti: n. 48.977 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

A nome del presidente passo allo svolgimento del **terzo argomento** all'ordine del giorno (**3. Piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari**).

Ricordo che in data 5 aprile 2016 l'assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A. ha approvato le “*Politiche Retributive di Gruppo*” relative all'esercizio 2016 (le “**Politiche Retributive di Gruppo 2016**”) in ottemperanza alle “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”, Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (le “**Disposizioni di Vigilanza**”).

Le Politiche Retributive di Gruppo 2016 prevedono, tra l'altro, che una porzione della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante sia riconosciuta mediante l'assegnazione di strumenti finanziari della banca e l'applicazione del c.d. “principio di proporzionalità” di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

In attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2016 e ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, nonché delle Disposizioni di Vigilanza, si sottopongono alla Vostra approvazione i seguenti piani di *performance share* (i “**Piani di Performance Share**”) di Banca Mediolanum, per una descrizione puntuale dei quali si rinvia alla relazione illustrativa del consiglio di amministrazione (la “**Relazione**”), nonché al Documento Informativo relativo ai Piani già a disposizione del pubblico:

- (I) un piano di *performance share* denominato “Piano Top Management 2016 – Personale Rilevante” destinato agli amministratori e ai dirigenti;
- (II) un piano di *performance share* denominato “Piano Top Management 2016 – Altro Personale” destinato al top management di Banca Mediolanum e/o delle altre società del gruppo c.d. “*executive*”;
- (III) un piano di *performance share* denominato “Piano Collaboratori 2016 – Personale Rilevante” destinato ai collaboratori (intesi come i componenti della rete di vendita);
- (IV) un piano di *performance share* denominato “Piano Collaboratori 2016 – Altro Personale” destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che non siano qualificabili come Personale Rilevante.

Si segnala che le linee guida dei Piani di Performance Share sono state approvate, previo parere favorevole del comitato remunerazioni, in data 20 ottobre 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum S.p.A..

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

Vengono pertanto sottoposte all'assemblea le proposte di deliberazione, il cui testo è integralmente contenuto nella relazione predisposta dal consiglio di amministrazione, e precisamente:

Proposta di delibera n. 1, relativa all'approvazione ai sensi dell'art. 114-*bis* D. Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 dei piani di performance share aventi ad oggetto azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum S.p.A. riservati: (i) agli Amministratori e dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum e (ii) ai collaboratori di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.

Proposta di delibera n. 2, relativa all'autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-*ter* del codice civile, nonché dell'art. 132 del D.Lgs. n. 58/1998 e relative disposizioni di attuazione, previa revoca dell'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie conferita dall'Assemblea ordinaria del 5 aprile 2016.

Tenuto conto della lunghezza di tali proposte e del fatto che il loro testo integrale è contenuto nella relazione degli amministratori, pubblicato ai sensi di legge e a disposizione di tutti gli intervenuti, ne ometto la lettura, col consenso di tutti i presenti.

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

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

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

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di deliberazione n. 1 relativa all'argomento 3.1**, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 480.126.910 voti;
- contrari: n. 7.851.696 voti;
- astenuti: n. 1.022.089 voti;
- non votanti: nessuno.

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

A questo punto metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera n. 2 relativa all'argomento 3.2**, invito nuovamente coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di deliberazione n. 2 relativa all'argomento 3.2**, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 466.750.323 voti;

- contrari: n. 21.228.283 voti;
- astenuti: n. 1.022.089 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

A nome del presidente passo allo svolgimento del **quarto argomento** all'ordine del giorno (**4. Integrazione del Consiglio di Amministrazione mediante nomina di un Consigliere**).

Come comunicato al mercato, in data 28 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine, ha nominato – al posto del consigliere dimissionario Antonio Maria Penna - Luigi Berlusconi come Consigliere non esecutivo, ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del codice civile, sino all'odierna Assemblea.

Rammento che in ossequio alla vigente disciplina ed alla disposizione statutaria di cui all'art. 17, comma 13, alinea secondo, la nomina dell'Amministratore necessaria ai fini dell'integrazione del Consiglio di Amministrazione avverrà senza applicazione del voto di lista.

Comunico che sull'argomento è giunta la seguente proposta di deliberazione da parte dell'azionista T Invest S.p.A. unitamente alle dichiarazioni in merito all'accettazione della carica e alla presenza dei requisiti previsti dalla vigente normativa – la documentazione è disponibile sul tavolo di Presidenza - della quale il notaio do lettura.

La proposta è la seguente.

4. Integrazione del Consiglio di Amministrazione mediante nomina di un Consigliere.

“L'Assemblea,

DELIBERA

- di confermare consigliere Luigi Berlusconi, nato a Arlesheim (Svizzera), il giorno 27 settembre 1988, C.F.: BRLLGU88P27Z133V, domiciliato per la carica presso la sede sociale;

il quale rimarrà in carica sino alla scadenza dell'intero consiglio, e precisamente sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2017.”

Apro quindi la discussione sulla proposta di delibera ed invito coloro che desiderino intervenire su detti argomenti, a comunicare il proprio nominativo.

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Prende la parola l'azionista Giorgio Gola, il quale, preannunciando il proprio voto favorevole alla proposta al termine dell'intervento, esprime l'auspicio che il consigliere Luigi Berlusconi partecipi alle prossime assemblee degli azionisti.

Nessuno chiedendo nuovamente la parola, dichiaro chiusa la discussione.

A questo punto **prima di mettere ai voti la proposta di deliberazione relativa all'argomento n. 4**, invito coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di delibera in merito all'argomento n. 4**, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 392.787.783 voti;
- contrari: n. 91.875.260 voti;
- astenuti: n. 4.337.652 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

A nome del presidente passo allo svolgimento del **quinto argomento** all'ordine del giorno (**5. Integrazione del Collegio Sindacale e nomina del suo Presidente ai sensi dell'art. 2401 del codice civile**).

La trattazione di questo punto all'ordine del giorno è dovuta al fatto che in data 21 novembre 2016 è mancato il presidente del collegio sindacale prof. Arnaldo Mauri, per lunghi anni apprezzato professionista del Gruppo Mediolanum.

Di conseguenza, come comunicato al mercato in data 22 novembre 2016, il sindaco supplente Francesca Meneghel nominato dall'assemblea del 19 marzo 2015, in base alle disposizioni statutarie allora vigenti, ha assunto la carica di sindaco effettivo e di presidente del collegio sindacale, per effetto del combinato disposto dell'art. 2401 del codice civile e dell'art. 27 dello statuto sociale.

L'assemblea è quindi chiamata a deliberare in merito alla ricostituzione del "plenum" del collegio sindacale, nel numero previsto al momento della nomina, ossia di tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

Comunico che sull'argomento è giunta la seguente proposta di deliberazione da parte dell'azionista T Invest S.p.A. unitamente alle dichiarazioni in merito all'accettazione della carica e alla presenza dei requisiti previsti dalla vigente normativa – la documentazione è disponibile sul tavolo di Presidenza - della quale io notaio do lettura.

La proposta è la seguente.

"L'Assemblea

DELIBERA

- *di nominare sindaco effettivo Francesca Meneghel, nata a Treviso il 2 dicembre 1961, iscritta nel Registro dei Revisori Contabili D.M. del 12 aprile 1995, G.U. del 21 aprile 1995, C.F. MNGFNC61T42L407T;*
- *di nominare Francesca Meneghel Presidente del Collegio Sindacale;*
- *di nominare sindaco supplente Roberto Luigi Rampoldi, nato a Milano il giorno 15 gennaio 1969, C.F. RMPRRT69A15F205Z, iscritto nel Registro dei Revisori Contabili D.M. del 27 luglio 2001, G.U. del 24 agosto 2001;*
tutti domiciliati per la carica presso la sede sociale.

I nominati sindaci rimarranno in carica – così come gli altri componenti del collegio - fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2017."

Avendo l'azionista lasciato alla scelta del presidente dell'assemblea se proporre quanto sopra in una o più votazioni seguendo l'ordine del giorno, io notaio dichiaro sin d'ora che si procederà con tre distinte votazioni per ogni singola nomina attribuendo:

- il numero 1) alla proposta per la nomina del Sindaco Effettivo;
- il numero 2) alla proposta per la nomina del Presidente del Collegio Sindacale;
- il numero 3) alla proposta per la nomina del Sindaco Supplente.

Apro quindi la discussione sulla proposta di delibera numero 1) ed invito coloro che desiderino intervenire su detto argomento a comunicare il proprio nominativo.

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

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

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di deliberazione numero 1)**, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 390.246.753 voti;
- contrari: n. 94.703.972 voti;
- astenuti: n. 4.049.970 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

Apro quindi la discussione sulla proposta di delibera numero 2) ed invito coloro che desiderino intervenire su detto argomento a comunicare il proprio nominativo.

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

A questo punto **prima di mettere ai voti la proposta di deliberazione numero 2)**, invito coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di deliberazione numero 2)**, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 389.415.819 voti;
- contrari: n. 95.190.672 voti;
- astenuti: n. 4.394.204 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

Apro quindi la discussione sulla proposta di delibera numero 3) ed invito coloro che desiderino intervenire su detto argomento a comunicare il proprio nominativo.

La risposta alle domande verrà data alla fine degli interventi.

Nessuno chiedendo la parola, dichiaro chiusa la discussione.

A questo punto **prima di mettere ai voti la proposta di deliberazione numero 3)**, invito coloro che non intendessero concorrere alla formazione della base di calcolo per il computo della maggioranza, ad abbandonare la sala facendo rilevare l'uscita.

Comunico che sono presenti n° 398 aventi diritto, rappresentanti in proprio e per delega, n° 489.000.695 azioni con diritto al voto, pari a circa il 66,14% del capitale sociale.

Metto in votazione per alzata di mano **la proposta di deliberazione numero 3)**, chiedendo a coloro che hanno espresso voto contrario o si sono astenuti di comunicare il proprio nominativo perché ne venga presa nota.

L'esito della votazione è il seguente:

- favorevoli: n. 390.334.959 voti;

- contrari: n. 94.615.766 voti;
- astenuti: n. 4.049.970 voti;
- non votanti: nessuno.

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

* * * * *

Essendo esaurita la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno, il presidente ringrazia gli intervenuti e dichiara sciolta la riunione alle ore 12,18.

* * * * *

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

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

Il presente verbale viene da me notaio sottoscritto alle ore 20,00 di questo giorno ventisette aprile duemiladiciassette.

Scritto

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

Firmato Mario Notari

SPAZIO ANNULLATO

Assemblea Ordinaria del 05/04/2017

BANCA MEDOLANUM S.p.A.

ELENCO PARTECIPANTI

	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI																	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE E RAPPRESENTATI CARFAGNA MAURIZIO - PER DELEGA DI FIN.PROG.ITALIA SAPA DI ENNIO DORIS & C. - di cui n. 46.260.000 azioni con vinc. usufrutto a favore di: DORIS ENNIO e TOMBOLATO LINA	0 195.289.557 23.563.070		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORIS ENNIO di cui 2.614.000 azioni in garanzia a : UNIONE DI BANCHE ITALIANE; di cui n. 425.000 azioni in garanzia a BANCO BPM; di cui n. 425.000 azioni in garanzia a BANCO BPM	24.307.595		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TOMBOLATO LINA	14.507.180		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SNOW PEAK SRL	25.394.701		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T-INVEST	14.494.160	297.556.263	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DORIS ANNALISA		100	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FANTONI MARIANGELA		100	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLA GIORGIO		100	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERO BEATRICE MARIA - PER DELEGA DI	0		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (IRL) INVESTOR SELECTION PLC 1	171.482		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE: BROWN BROTHERS HARR	1.800.866		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP ERAFF ACT IND11 AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	66.200		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA INVEST AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	1.692.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BERG AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	187.203		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNP PARIBAS LI AGENTE:BP2S LUXEMBOURG	350.166		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CNP DNCA VALUE EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	318.421		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA MF VALUE EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	308.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA EUROCOVERY AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	18.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DNCA VALUE EUROPE AGENTE:BQUE FEDERATIVE-STR	1.945.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA LIFE & PENSIONS UK LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	34.853		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AVIVA LIFE AND PENSIONS UK LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	116.496		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD EUROPEAN STOCK INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	446.636		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FTSE ALL WORLD INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	16.227		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FRIENDS LIFE LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	58.494		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

Pagina: 1

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; I: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; K: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ml

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI									
			Ordinaria									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
REASSURE LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	9.399		F	F	C	C	F	F	C	F	F	F
HSBC EUROPEAN INDEX FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	50.280		F	F	C	C	F	F	C	F	F	F
TRUSTEES FOR ROMAN CATHOLIC PURPOSES REG AGENTE:HSBC BANK PLC	72.747		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
AXA FRAMLINGTON EUROPEAN FUND AGENTE:HSBC BANK PLC	159.114		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
FRIENDS LIFE AND PENSIONS LIMITED AGENTE:HSBC BANK PLC	4.354		F	F	C	C	F	F	C	C	C	C
AXA FRAMLINGTON MANAGED BALANCED FUN AGENTE:HSBC BANK PLC	314.300		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
HSBC GROUP HONG KONG LOCAL STAFF RETIREMENT BENEFIT SCHEME AGENTE:HONGKONGSHANGHAI BK	1.322		F	F	C	C	F	F	C	C	C	C
BLACKROCK INDEXED ALL-COUNTRY EQUITY FUN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.329		F	F	C	C	F	F	C	C	C	C
VANGUARD DEVELOPED MARKETS INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.152.455		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
CANDRIAM SRI AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	267.941		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
CANDRIAM EQUITIES I AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	29.136		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
PNC GBL OMNIBUS CUSTODY	10.143		F	F	C	C	A	A	A	A	A	A
CP3F LAZARD	262.085		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
BNYMTCIL MK DIVGRIFD	4.140		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
BOK SCHROEDERS DM EQ	446.194		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
BOK KIC GAEQ 43	147.827		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
INVESTIN PRO F M B A GLOBAL SMIDCAP MARKET NEUTRAL EQUITY	162.559		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
MSAR SCHRODER	54.582		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
SUBSIDIZED SCHOOLS P FUND NORTHERN	3.809		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
GMO INTERNATIONAL LARGE/MID CAP EQUITY F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	34.779		F	F	F	F	F	F	C	C	C	C
CEP DEP IP GLOBAL SMALLER COS	656.277		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CEP DEP IP EUROPEAN EQUITY	4.928.730		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CEP DEP IP EUROPEAN EQTY INCOME	1.524.466		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
700261 PD GLOBALE AKTIER VI	19.794		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNYMTCIL IFS4 INV CONT EU SM CAP FD	1.726.479		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNYMTCIL IFS4 INV GBL SM CAP EQ FD	314.671		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNYMTCIL IFS INV CONT EURO EQ FD	222.549		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
56053 IP GLOBAL EQUITIES I	9.709		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FS FTSERAFI EUSM UCITS ETF BNYMTCIL	4.520		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FT DOW JONES GLOBAL SEL DIV IND FD	649.834		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL VALUE FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	3.053.107		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AST BLKRK GLEBL STR INT SAE PDCC	6.060		F	F	C	F	F	F	C	C	C	C
AST TRP DIVERS REAL GWTH PORT PDMO	3.642		F	F	F	C	F	F	F	C	C	C
AST TRP GWTH OPP PORT BAL PDRB	91.178		F	F	F	C	F	F	F	C	C	C

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

nd

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
AST SCHR GL TACT PTF QEP PDB8	82.692		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AST GS MULTI ASSET PORT PA EQ PDHD	2.156		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIERA CAPITAL DIVERSIFIED ALTERNATIVES FUND	10.772		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNMYTCIL LZRD PAN EURO SMALL CAP FND	71.083		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IQ 50 PERCENT HEDGED FTSE EURO ETF	2.442		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEP QF SSGA NONUS EQUITY HI	345		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEUTSCHE XTRK MSCLEMU HDG EQ ETF	2.859		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY FUNDS SICAV AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	1.352.899		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VY TRP INTL STOCK PRIFL	240.449		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALIFORN ENDOW LAZARD	122.176		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KEYBK TTEE CHARITABLE INTL SML CAP	4.578		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLI AQUILA LIFE EUROPEAN EQUITY	147.198		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BOA OMNIBUS PERAMETRIC	114		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BCC SCHRODER	21.506		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEUTSCHE XTRK MSCIEAFE SC HDG ETF	253		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SLSF AJO INTERNATIONAL EQUITY	36.580		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
P66F LAZARD	264.780		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ANPF SBH EQUITY	44.798		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ING DIRECT AGENTE:BROWN BROTHERS HA-LU	19.790		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD EUROPEAN SMALL COMP FD ONSHO	485.457		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO FUNDS	1.778.821		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTL HIGH DIV YLD INDEX FD	9.950		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLEGHENY CNTY RETIRE BRD SEGALL	26.281		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NBK UBS GTAA	382.507		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNMYTCIL FT GBL ALPHADEX UCITS ETF	810		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COUNTY EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF COOK COUNTY	210.021		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FOREST PRESERVE DISTRICT EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND	59.705		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSV LIFE P L C	174.568		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	78.466		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL WORLD STOCK INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	56.508		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GENTLENESS INT STRG	46.307		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SRP SCHRODERS	491.877		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PHC NT SMALL CAP	18.385		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNMYTID BLK CONT EUR EQ TRCK FD INV	217.548		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

nd

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTANTI	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI									
		Ordinaria									
	Parziale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PENSION RESERVES INVESTMENT TRUST FUND	65.312	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROCKWELL COLLINS MASTER TRUST	39.755	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BELL ATLANTIC MASTER TRUST	37.487	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VEBA PARTNERSHIP N LP.	25.471	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MEDTRONIC DEFINED CONTRIBUTION PLAN MASTER TRUST	56.085	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INDIANA PUBLIC RETIREMENT SYSTEM	17.542	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FTSE ALL-WORLD EX US INDEX FUND AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	354.245	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KENTUCKY RETIREMENT SYSTEMS	551.496	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
KENTUCKY RETIREMENT SYSTEMS INSURANCE TRUST FUND	197.377	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AGI LAD SMAL CAP E 8445 03 6381 SPK	1.193.016	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF NEW MEXICO	1										
ARKANSAS PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	1										
THE STATE OF CONNECTICUT ACTINGTHROUGH ITS TREASURER	146.914	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UMC BENEFIT BOARD, INC	14.547	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PRUDENTIAL INVESTMENT PORTFOLIO 2 PRUDENTIAL QMA INTL DEVELOPED MRKTS INDEX FUND	302	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZ OPERA	40.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIONEER FUNDS- ITALIAN EQUITY	88.206	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	172.395	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS FUND MGT (CH) AG CH0516/UBSCHIEF-PGSCPII RICHIEDENTE:UBS AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT	53.127	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CH0526 - UBS (CH) INSTITUTIONAL FUND - EQUITIES GLOBAL SMALL CAP PASSIVE II RICHIEDENTE:UBS	8.321	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AG-ZURICH SA OMNIBUS NON RESIDENT											
UBS FUND MANAGEMENT(LUXEMBOURG) SA RICHIEDENTE:UBS (LUXEMBOURG) SA	1.834.901	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (LUX) KEY SELECTION SICAV RICHIEDENTE:UBS (LUXEMBOURG) SA	160.847	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MLC INVESTMENTS, MLC LIMITED RICHIEDENTE:CITIBANK NA NEW YORK WM POOL EQUITIES TRUST NO.38	35.203	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS ASSET MANAGEMENT (AUSTRALIA) LTD RICHIEDENTE:CITIBANK NA NEW YORK SA UBITIS UBS INTL SHARE	295.479	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORGES BANK RICHIEDENTE:CBNY SA NORGES BANK	167.126	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT OF NORWAY RICHIEDENTE:CBNY SA GOVERNMENT OF NORWAY	6.432.367	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL EVOLUTION LTD SHARMAINE BERKELEY ARGONAUT LTD RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	1.324.010	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AHL GENESIS LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	129.092	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN INVESTMENT FUNDS	661.614	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD FUNDS PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	59.010	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ARCHDIOCESE OF DETROIT RICHIEDENTE:CBNY SA ARCHDIOCESE OF DETROIT	15.289	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ATLAS MASTER FUND LTD. RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	6.213	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
AVIVA INVESTORS INTERNATIONAL INDEX TRACKING FUND RICHIEDENTE:CBLDN S/A CIP-DEP AVIVA INVESTORS NORWICH UNION	6.870		F	F	C	F	F	C	C	C	C	C	C	C
CG CAYMAN FUND LIMITED RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	4.782		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
CLINTON EQUITY STRATEGIES MASTER FUND LTD RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	1.532		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
CLINTON LIGHTHOUSE EQUITY STRATEGIES FUND (OFFSHORE) LP CO CLINTON GROUP, INC.	92		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
CLINTON LIGHTHOUSE EQUITY STRATEGIES MASTER FUND LTD. C/O CLINTON GROUP, INC	284		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	98		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
ERGOS OFFSHORE I LTD CO HARNEYS CORPORATE SERVICES RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	15.730		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO COMPLETION FUND MASTER PORTFOLIO A SERIES OF GMO OFFSHORE MASTER PORTFOLIO V LTD RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	128.645		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IRISH LIFE ASSURANCE RICHIEDENTE:CBLDN S/A IRISH LIFE ASSURANCE CO	49.518		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INVESTMENT SERIES, PLC AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	1.212.028		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL ASSURANCE PENSIONS MANAGEMENT LIMITED RICHIEDENTE:CBLDN S/A LEGAL AND GENERAL	5.874		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LEGAL AND GENERAL COLLECTIVE INVESTMENT TRUST RICHIEDENTE:CBNY-LEGAL & GEN COLL INV TRST	81.380		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SEGALL BRYANT AND HAMILL INTERNATIONAL SMALL CAP FUND RICHIEDENTE:CBNY-SBH INTL SMALL CAP FUND	195.980		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STITCHING PGGM DEPOSITORY RICHIEDENTE:CBLDN SA STICHTING PGGM DEPOSITORY	208		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
TEAMSTERS PENSION TRUST FUND OF PHILADELPHIA AND VICINITY RICHIEDENTE:MORGAN STANLEY AND CO. LLC	91.793		F	F	C	F	C	A	A	A	A	A	A	A
UBS CANADA RICHIEDENTE:CBNY S/A UBS SDRSP	130.082		F	F	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A
SCHWAB INTERNATIONAL EQUITY ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	35.047		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LAZARD INTERNATIONAL EQUITY SELECT PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	5.381		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.532		F	F	C	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL MONETARY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.531		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDELITY SAL ST T SPARTAN TOTAL INT IN F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	168.613		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE WALT DISNEY COMPANY RETIREMENT PLAN MASTER TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	38.108		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MET INVESTORS SERIES TRUST- SCHROEDERS GLOBAL MULTI-ASSET PTF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	116.261		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIDUCIE GLOB DES REGIMES DE RETR DE LA SOC TRANSPORT MONTREAL AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.415		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CALVERT RESP INX SRS, INC.-CLVRT DVD MRKTS EX-U.S. RSP INX FD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	26.633		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE REGENTS OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.021		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PARAMETRIC INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	46.340		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUNDO DE SEGURANCA SOC GOV. DA REGIAO ADM. ESPECIAL DE MACAU AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY			F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI																				
			Ordinaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
SCHRODER GLOBAL BLEND FUND (CANADA) AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	18.058		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
MAINSTAY EPOCH INTERNATIONAL SMALL CAP FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	12.015		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
MM SELECT EQUITY ASSET FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.194		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SCHRODER INTERNATIONAL MULTI-CAP EQ AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	122.849		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
GMO BENCHMARK-FREE FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	112.984		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
GMO TAX-MANAGED GLOBAL BALANCED PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.382		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
GMO IMPLEMENTATION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	650.170		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
JN/LAZARD INTERNATIONAL STRATEGIC EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	93.340		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SUNAMERICA SERIES TRUST- SA SCHRODERS VCP GLO ALLOC PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	32.201		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CONSOLIDATED EDISON RETIREMENT PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	340.831		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
KANSAS PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	795.606		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
MARYLAND STATE RETIREMENT & PENSION SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	147.062		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
MGI FUNDS PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	46.280		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CITY OF NEW YORK GROUP TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	121.084		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
BROWN BROTHERS HARRIMAN + CO., BOSTON CUSTODIAN FOR BBHTSIA VANGUARD FUNDS PLC / VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE UCITS E AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	5.005		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SACRAMENTO COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	456.800		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
FIRST ASSET HAMILTON CAPITAL EUROPEAN BANK ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	110.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
OCEANROCK INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	28.598		C	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	
THRIVENT PARTNER WORLDWIDE ALLOCATION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	44.778		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
THRIVENT PARTNER WORLDWIDE ALLOCATION PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	99.707		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
HONG KONG SPECIAL ADMINISTRATIVE REGION GOVERNMENT-EXCHANGE F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.489.674		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
GOVERNMENT OF THE PROVINCE OF ALBERTA AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	34.700		F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	
SPHERE FTSE EUROPE SUSTAINABLE YIELD INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	132		F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	
BEST INVESTMENT CORPORATION AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.306.289		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
HARTFORD SCHRODERS INTERNATIONAL MULTI-CAP VALUE FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	93.623		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SEGALL BRYANT & HAMILTON, SMAL CAP TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	223.055		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
STATE STREET IRELAND UNIT TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	34.265		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
SSGA SPDR ETFS EUROPE II PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	55.736		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
CALIFORNIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	486.700		F	F	C	C	C	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	
CALIFORNIA STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	157.749		F	F	C	C	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	F	C
TEACHER RETIREMENT SYSTEM OF TEXAS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	157.721		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	

Pagina: 6

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI									
		Ordinaria									
	Parziale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ASIAN DEVELOPMENT BANK AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	56.465	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
UBS (IRL) ETF PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	47.427	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
UAW RETIREE MEDICAL BENEFITS TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	70.488	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE ALL CAP INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.357	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD FTSE DEVELOPED ALL CAP EX NORTH AMERICA INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.046	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
JPMORGAN EUROPE STRATEGIC DIVIDEND FUND AGENTE:HONGKONG/SHANGHAI BK	2.318	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD DEVEL ALL-CAP EX NORTH AMERICA PQT IND POOLED FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	427	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD GLOBAL LIQUIDITY FACTOR ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.216	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD GLOBAL VALUE FACTOR ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.166	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD INVESTMENTS II COMMON CONTRACTUAL FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	6.098	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD INVESTMENTS COMMON CONTRACTUAL FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	16.324	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
VANGUARD FTSE DEVELOPED EUROPE INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	483	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WELLS FARGO BK DECL OF TR EST INV FUNDS FOR EMPLOYEE BEN TR AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	21.091	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WELLS FARGOMASTER TRUST DIVERSIFIED STOCK PORTFOLIO AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	12.001	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE ISSUER PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.767	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	114.512	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
HENDERSON EUROPEAN ENHANCED EQ. AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	29.836	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE DYNAMIC CURRENCY HEDGED EUROPE EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	176	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE DYNAMIC CURRENCY HEDGED INTRNL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	26.116	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE DEFA EQUITY INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	19.716	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE INTERNATIONAL EQUITY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	60.218	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE GLOBAL HIGH DIVIDEND FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.766	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE INTERNATIONAL MIDCAP DIVIDEND FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	45.964	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
WISDOMTREE EUROPE LOCAL RECOVERY FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	808	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE & ANNUITY COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	723.656	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
PRUDENTIAL RETIREMENT INSURANCE & ANNUITY COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.101	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C
SS BK AND TRUST COMPANY INV FUNDS FOR TAXEXEMPT RETIREMENT PL AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	375.727	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ml

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
CANDRIAM BELGIUM MANDAT FRR AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	576.614		F	F	C	F	F	F	C	C	C	C	C	C
AXA WORLD FUNDS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.900.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	18.705		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EAFE SMALL CAP ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	901.549		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE SMALL-CAP ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	19.315		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES INTERNATIONAL SELECT DIVIDEND ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	5.071.034		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BLACKROCK INST TRUST CO NA INV FUNDSFOR EMPLOYEE BENEFIT TR AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	388.656		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	354.603		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI TOTAL INTERNATIONAL STOCK ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	59.267		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EAFE IMI INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	10.499		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES MSCI EUROPE IMI INDEX ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.172		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI FONDS VPT AGENTE:BP2S-FRANKFURT	34.064		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES CORE MSCI EUROPE ETF AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	36.802		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES GLOBAL MONTHLY DIVIDEND INDEX ETF (CAD-HEDGED) AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	59.541		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CONNECTICUT GENERAL LIFE INSURANCE COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.136		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL DEVELOPED EX-U.S. LARGE CAP INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.805		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EURO EX-UK ALPHA TITLS FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3.466		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BGI MSCI EMU IMI INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	268		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DEVELOPED EX-FOSSIL FUEL INDEX FUND B AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	360		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INTERNATIONAL PAPER CO COMMINGLED INVESTMENT GROUP TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	85.943		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
IBM 401K PLUS PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	49.250		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	6.419		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN FUNDS EUR BANK AND BUS CENTRE	9.564		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BAYVK A3 FONDS AGENTE:BP2S-FRANKFURT	535.946		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
COLLEGE RETIREMENT EQUITIES FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	237.123		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
RUSSELL INVESTMENT COMPANY PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	203.585		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONTARIO TEACHERS PENSION PLAN BOARD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	57.592		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MSCI EAFE SMALL CAP PROV INDEX SEC COMMON TR F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	69.817		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES II PUBLIC LIMITED COMPANY AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	13.968		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ISHARES VII PLC AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	328.519		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NAT WESTM BK PLC A1F THE PRUD QUAL INV SC UM UT- PRUD E QIS F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	27.772		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI											
			Ordinaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
BLACKROCK AM SCH AG OBO BIFS WORLD EX SW SMALL CAP EQ INDEX F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	30.781		F	F	C	F	F	F	F	C	C	C	C	C
MANAGED PENSION FUNDS LIMITED AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	182.205		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LONDON BOROUGH OF TOWER HAMLETS PENSION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	51.565		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHOLESALE UNIT TRUST GLOBAL SHS FUND 5 AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	34.730		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE TRUSTEES OF CONOCOPHILLIPS PENSION PLAN AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	4.603		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS CHILD TRUST FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.326		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FAMILY INVESTMENTS GLOBAL ICVC FAMILY BALANCED INT FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.646		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
HSBC AS TRUSTEE FOR SSGA EUROPE EX UK EQUITY TRACKER FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	200.325		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M+G INVESTMENT FUNDS (1)-M+G EUROPEAN INDEX TRACKER FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	10.745		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
M+G INVESTMENT FUNDS (14) - M+G INCOME ALLOCATION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	626.882		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PHILIPS PENSIOENFONDS AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	30.786		F	F	C	F	F	F	F	C	C	C	C	C
M+G INVESTMENT FUNDS (11)- M+G EPISODE INCOME FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	550.241		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BNY MELLON TRUST DEP(UK) ATF ST. JAMES'S PLACE BAL MNGD U T AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1.239.820		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE TRUSTEES OF SAL PENSION SCHEME AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.694		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FD INTERNATIONAL SHARE FUND 1 AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	35.019		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INV EDS ICVC-VANG FTSE DEV WOR LD EX - UK EQ IND FD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	29.468		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INV F ICVC-VANGUARD FTSE DEV EUROPE EX-UK EQ INDEX F AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	67.804		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INV FUNDS ICVC-VANGUARD FTSE GLOB ALL CAP IND FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	235		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SPDR S+P WORLD EX AUSTRALIA FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.157		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO GLOBAL EQUITY TRUST AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	2.931		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SUNSUPER SUPERANNUATION FUND AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	16.516		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VEMC INTERNATIONAL EQUITY TRUST1 AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	23.349		F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
VEMC INTERNATIONAL EQUITY TRUST2 AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	42.589		F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD AGENTE:STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	405.329		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TWO SIGMA ABSOLUTE RETURN PORTFOLIO LLC AGENTE:DB AG LONDON PRIME BROKERAGE	3.200		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AMP CAPITAL SPECIALIST INTERNATIONAL SHA AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	64.023		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT MASTER TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	11.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
OAKLAND COUNTY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	48.759		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI									
			Ordinaria									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OAKLAND COUNTY VEB A AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	64.387		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WHEELS COMMON INVESTMENT FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	23.326		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHEVRON MASTER PENSION TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	21.054		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CHEVRON UK PENSION PLAN AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	2.692		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BEAT DRUGS FUND ASSOCIATION AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	369		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
AJO INTERNATIONAL SMALL CAP FUND, LTD. AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	180.151		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUNDO DE PENSOES AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	61.210		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NTGI-QM COMMON DAILY ALL COUNWD EX-US INV MKT INDEX F NONLEND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	7.028		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TCORPIM INTERNAT SHARES (UNHEDGED) FU AGENTE:BNP SS SIDNEY BRANCH	80.251		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIM GLOBAL BALANCED TRUST. AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	1.476		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GLOBAL BOND FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	13.421		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL COUNCIL FOR SOCIAL SECURITY FUND, P.R.C AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	23.585		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NEW ZEALAND SUPERANNUATION FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	11.961		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOVERNMENT EMPLOYEES SUPERANNUATION BOARD AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	171.804		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CLEARWATER INTERNATIONAL FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	25.272		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JOHN E FEITZER INSTITUTE INC AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	41.981		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MICHIGAN CATHOLIC CONFERENCE AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	37.466		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MASTER IR AGREE BETWEEN PFIZER INC AND THE NORTHERN TR CO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	75.757		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NORTHERN TRUST GLOBAL INVESTMENTS COLLECTIVE FUNDS TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	220.031		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROBECO CAPITAL GROWTH FUNDS AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	675.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
NATIONAL RAILROAD RETIREMENT INVESTMENT TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	41.948		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEXAS SCOTTISH RITE HOSPITAL FOR CRIPPLED CHILDREN AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	11.052		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FIREMEN'S ANNUITY & BENEFIT FUND OF CHICAGO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	11.772		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
LOS ANGELES CITY EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	29.436		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CITY OF LOS ANGELES FIRE AND POLICE PENSION PLAN AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	42.855		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
POLICEMEN'S ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	163.134		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TEACHERS'S RETIREMENT SYSTEM OF OKLAHOMA AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	67.269		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UTAH STATE RETIREMENT SYSTEMS AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	47.889		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FORD MOTOR COMPANY OF CANADA, LIMITED PENSION TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	1.150		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FUTURE FUND BOARD OF GUARDIANS FOR AND ON BEHALF OF FUTURE F AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	1.218.057		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL TRUST (BERMUDA) LIMITED AS TRUSTEE AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.772		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS APF AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	2.207		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TYNE AND WEAR PENSION FUND AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	622.571		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI																	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT ASSOCIATION OF COLORADO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	137.733		F	F	C	C	C	C	A	A	A	A								
MUNICIPAL EMPLOYEES' ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	54.297		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	C				
NAT WEST BANK PLC AS TRUSTEE OF LEG & GEN GLOBAL EQT IND FD AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	225		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C	C	C	
NAT WEST BK AS TRUSTEE OF LEGAL & GENERAL EUROPEAN INDEX TR AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	121.236		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
NAT WEST BK PLC AS TRUSTEE OF THE LEGAL & GENERAL INT IND TR AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	7.241		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
SSGA GROSS ROLL UP UNIT TRUST AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	8.259		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
LEGAL & GENERAL AUTHORISED CONTRACTUAL SCHEME AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	3.385		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
ILLINOIS STATE BOARD OF INVESTMENT AGENTE:NORTHERN TRUST COMPANY	50.588		F	F	C	C	C	A	A	A	A									
UBS INTERNATIONAL EQUITY RELATIONSHIP FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	140.308		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
ABU DHABI RETIREMENT PENSIONS AND BENEFITS FUND AGENTE:NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES LTD	26.465		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
WEST SUSSEX IN ITS CAP AS ADMIN AUTH W SUSCOU COUNC:PENS F AGENTE:NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES LTD	1.270.943		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
PALATINE MEDITERRANEA SICAV	35.000		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
STG PFD5 V.D. GRAFISCHE	114.678		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
BRIDGEWATER PURE ALPHA TRADING COMPANY II, LTD	639.765		F	F	C	C	C	A	A	A	A									
TORON CAPITAL MARKETS INC.	1.295		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
U.S. ARMY NONAPPROPRIATED FUND EMPLOYEE RET PLAN TRUST	88.873		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
ONTARIO POWER GENERATION INC.	216.617		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
BNY MELLON EMPLOYEE BENEFIT COLLECTIVE INVESTMENT FUND PLAN	9.655		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
THE PENSION PLAN FOR EMPLOYEES OF MARINE ATLANTIC INC.	33.301		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
SHELL TRUST (BERMUDA) LTD AS TRUSTEE OF THE SHELL OVERSEAS C.P. FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	9.610		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
UBS CANADA GLOBAL ALLOCATION FUND	13.767		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
CF DV ACWLEX-U.S. IMI FUND	1.544		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
CERVURITE INTERNATIONAL LLC.	18.772		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
AHL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER LIMITED	86.395		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
AHL DIRECTIONAL EQUITIES MASTER LIMITED	54.010		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
UBS GLOBAL ASSET MANAGEMENT LIFE LTD AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	622.511		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
SCHRODER INTERNATIONAL SELECTION FUND AGENTE:JP MORGAN BANK LUXEM	2.646.705		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
ROCKEFELLER & CO., INC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	60.786		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
BIRELEY'S ORANGE JAPAN, S.A. AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	12.020		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
BANCO CENTRAL DE TIMOR-LESTE (BCTL) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	104.978		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
SCHRODER GLOBAL DYNAMIC BLEND FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	145.957		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C
SCHRODER GLOBAL ENHANCED INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	272.112		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	C

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum



ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTI E RAPPRESENTATI	Parziale	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI																	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
TELSTRA SUPRANNUATION SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	113.911		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS ASSET MANAGEMENT LIFE LTD AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	217		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD GLOBAL QUANTITATIVE EQUITY FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.694		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL BLEND EX TOBACCO FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	192.568		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ONEPATH GLOBAL SHARES - SMALL CAP INDEX AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	16.830		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE FUNDS SICAV	4.695		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS (US) GROUP TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.014.700		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD INTERNATIONAL SMALL COMPANIES I AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	13.301		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS GLOBAL OPTIMAL FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	37.488		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS GLOBAL ALLOCATION FUND (UK) AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	338.175		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
UBS GLOBAL ALLOCATION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	225.649		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL STOCK FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	17.070.720		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL STOCK PORTFOLIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	365.016		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INST.LINL. GROWTH EQ. FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	58.170		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JNL-S&P INTERNATIONAL 5 FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	94.748		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES INTERNATIONAL QUALITY DIVIDEND INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	324.138		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CANDRIAM SUSTAINABLE S A	262.152		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VOLVO GROUP RETIREMENT TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	153.083		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T. ROWE PRICE INTERNATIONAL EQUITY INDEX AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	9.105		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FLEXSHARES MORNINGSTAR DEVELOPED MARKETS EX-US FACTOR IILT INDEX FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.092		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GOLDMAN SACHS INTERN SMALL CAP INSIGHT F AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	607.771		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM OF OHIO AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	95.058		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING SHELL PENSIOENFONDS AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	61.744		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PLUMBING & MECHANICAL SERV (UK) INDUSTRY AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	18.769		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
THE BRITISH STEEL PENSION SCHEME AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	263.054		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SHELL PENSIONS TRUST LIMITED AS TRUSTEE OF SHELL CONTRIBUTORY PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	24.262		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TAMESIDE MBC RE GREATER MANCHESTER PENSION FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	1.358.459		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
MERRILL LYNCH PROFESSIONAL CLEARING CORP	162.892		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	3.125.780		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ALLIANZGI-FONDS DSPT AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	6.733		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER DIVERSIFIED GROWTH FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	130.084		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
JPMORGAN EUROPEAN INVESTMENT TRUST PLC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	69.680		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
STICHTING PENSIOENFONDS VOOR HUISARTSEN AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	16.951		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum



ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE DELEGANTIE RAPPRESENTATIVI	Totale	RISULTATI ALLE VOTAZIONI																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10									
VIRTUS INTERNATIONAL WEALTH MASTERS FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	898	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
BUREAU OF LABOR FUNDS-LABOR INSURANCE FU AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.900	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER EUROPEAN ABSOLUTE TARGET FUND 31 AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	300.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER QEP GLOBAL ACTIVE VALUE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	288.496	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER QEP GLOBAL CORE FUND AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	193.046	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
METZLER INVESTMENT GMBH AGENTE:HSBC TRINKAUS AND BU	169.019	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESTERINGSFORENINGEN BANKINVEST EUROPA AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	517.905	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
TRUST AND CUSTODY SERVICED BANK LIMITED AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	14.241	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DELTA PILOTS DISABILITY TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	57.918	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T ROWE PRICE INTL GROWTH EQUITY TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	2.493.471	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T ROWE PRICE GLOBAL ALLOCATION FUND INC AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	16.753	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SMA RELATIONSHIP TRUST SERIES G AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	372.800	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL MULTI-CAP VALUE PORTFOLIO L.P AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	17.114	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PROSHARES HEDGED FTSE EUROPE ETF AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	141	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
DELTA MASTER TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	304.437	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
T ROWE PRICE RETIREMENT DATE TRUST AGENTE:JP MORGAN CHASE BANK	644.479	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
GMO TAX-MANAGED INTERNATIONAL EQUITIES F AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	37.018	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CI GLOBAL SMALL COMPANIES FUND AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	22.878	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CI GLOBAL FUND AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	167.600	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CI CORPORATE CLASS LTD AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	53.600	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
CI CORPORATE CLASS LTD AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	12.557	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SIGNATURE GLOBAL INCOME AND GROWTH FUND AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	1.011.800	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
EL FINANCIAL CORPORATION LIMITED AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	3.100	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
INVESCO GLOBAL SMALL CAP EQUITY POOL AGENTE:RBC INVESTOR SERVICE	117.774	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
WEST MIDLANDS METROPOLITAN AUT PENS FD AGENTE:HSBC BANK PLC	56.552	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
SCHRODER GLOBAL MULTI-CAP QUALITY TRUST AGENTE:BROWN BROTHERS HARR	10.362	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
FCP CARDIF BNPP IP SMID CAP EURO AGENTE:BNP PARIBAS 2S-PARIS	435.743	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
PIROVANO GIOVANNI	247.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROSCIO EUGENIO - PER DELEGA DI	0	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROSCIO SIMONA CATERINA	3.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
ROSCIO FEDERICA GIUDITTA	1.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
	117.268.061	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
	247.000	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
	4.500	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; -: Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti esclusi dal quorum

ELENCO PARTECIPANTI

NOMINATIVO PARTECIPANTE
 DELEGANTE/RAPPRESENTANTE
 VICARIO CESARE

VITTO' ROLANDO
 - PER DELEGA DI

FINANZIARIA D'INVESTIMENTO FININVEST S.P.A. - di cui n.148.811.655 azioni non aventi diritto di voto

ZAMBELLINI SERGIO

RISULTATI ALLE VOTAZIONI										
Ordinaria										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totale
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	3.000
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	0
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	222.733.226
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	100

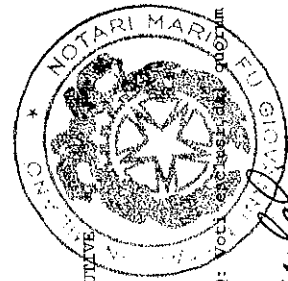
Legenda:

- 1 APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2016
- 4 DETERMINAZIONE CRITERI COMPENSO CESSAZIONE
- 7 NOMINA DI UN CONSIGLIERE
- 10 NOMINA SINDACO SUPPLENTE

- 2 DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO
- 5 APPROVAZIONE PIANI PERFORMANCE SHARE
- 8 NOMINA DI UN SINDACO EFFETTIVO

- 3 APPROVAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE
- 6 ACQUISTO AZIONI PROPRIE
- 9 NOMINA PRESIDENTE CS

F: Favorevole; C: Contrario; A: Astenuto; 1: Lista 1; 2: Lista 2; - : Non Votante; X: Assente alla votazione; N: Voti non computati; R: Voti revocati; Q: Voti espressi in qualità di



Handwritten signature

Handwritten signature

BANCA MEDIOLANUM S.p.A.

Allegato "B" all'atto
 In data 27-4-2017
 n. 23611/13962 rep.

05 aprile 2017 11.55.55

Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **APPROVAZIONE BILANCIO AL 31/12/2016****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 398 azionisti, portatori di n° 637.812.350 azioni

ordinarie, di cui n° 489.000.695 ammesse al voto,

pari al 66,144670% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	488.965.101	76,662846	99,992721	66,139855
Contrari	28.598	0,004484	0,005848	0,003868
Sub Totale	<u>488.993.699</u>	76,667330	99,998569	66,143724
Astenuti	6.996	0,001097	0,001431	0,000946
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>6.996</u>	0,001097	0,001431	0,000946
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670

Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 398 azionisti, portatori di n° 637.812.350 azioni

ordinarie, di cui n° 489.000.695 ammesse al voto,

pari al 66,144670% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	488.927.499	76,656951	99,985032	66,134769
Contrari	66.200	0,010379	0,013538	0,008955
Sub Totale	<u>488.993.699</u>	76,667330	99,998569	66,143724
Astenuti	6.996	0,001097	0,001431	0,000946
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>6.996</u>	0,001097	0,001431	0,000946
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670

And

Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **APPROVAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 396 azionisti, portatori di n° 637.807.850 azioni

ordinarie, di cui n° 488.996.195 ammesse al voto,

pari al 66,144061% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	469.539.807	73,617753	96,021158	63,512293
Contrari	18.377.747	2,881392	3,758260	2,485866
Sub Totale	<u>487.917.554</u>	76,499145	99,779417	65,998159
Astenuti	1.078.641	0,169117	0,220583	0,145902
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>1.078.641</u>	0,169117	0,220583	0,145902
Totale	<u>488.996.195</u>	76,668262	100,000000	66,144061



Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **DETERMINAZIONE CRITERI COMPENSO CESSAZIONE****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 396 azionisti, portatori di n° 637.807.850 azioni

ordinarie, di cui n° 488.996.195 ammesse al voto,

pari al 66,144061% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	457.094.320	71,666462	93,476048	61,828855
Contrari	31.852.898	4,994121	6,513936	4,308582
Sub Totale	<u>488.947.218</u>	76,660583	99,989984	66,137436
Astenuti	48.977	0,007679	0,010016	0,006625
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>48.977</u>	0,007679	0,010016	0,006625
Totale	<u>488.996.195</u>	76,668262	100,000000	66,144061



Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017ESITO VOTAZIONEOggetto : **APPROVAZIONE PIANI PERFORMANCE SHARE****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 398 azionisti, portatori di n° 637.812.350 azioni
 ordinarie, di cui n° 489.000.695 ammesse al voto,
 pari al 66,144670% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	480.126.910	75,277142	98,185323	64,944358
Contrari	7.851.696	1,231035	1,605662	1,062060
Sub Totale	<u>487.978.606</u>	76,508178	99,790984	66,006417
Astenuti	1.022.089	0,160249	0,209016	0,138253
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>1.022.089</u>	0,160249	0,209016	0,138253
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670



Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **ACQUISTO AZIONI PROPRIE****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 398 azionisti, portatori di n° 637.812.350 azioni
 ordinarie, di cui n° 489.000.695 ammesse al voto,
 pari al 66,144670% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	466.750.323	73,179882	95,449828	63,134974
Contrari	21.228.283	3,328296	4,341156	2,871443
Sub Totale	<u>487.978.606</u>	76,508178	99,790984	66,006417
Astenuti	1.022.089	0,160249	0,209016	0,138253
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>1.022.089</u>	0,160249	0,209016	0,138253
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670



Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017ESITO VOTAZIONEOggetto : **NOMINA DI UN CONSIGLIERE****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 398 azionisti, portatori di n° 637.812.350 azioni
 ordinarie, di cui n° 489.000.695 ammesse al voto,
 pari al 66,144670% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	392.787.783	61,583596	80,324586	53,130432
Contrari	91.875.260	14,404748	18,788370	12,427505
Sub Totale	<u>484.663.043</u>	75,988344	99,112956	65,557938
Astenuti	4.337.652	0,680083	0,887044	0,586732
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>4.337.652</u>	0,680083	0,887044	0,586732
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670



Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017ESITO VOTAZIONEOggetto : **NOMINA SINDACO EFFETTIVO****Hanno partecipato alla votazione:**-n° **398** azionisti, portatori di n° **637.812.350** azioniordinarie, di cui n° **489.000.695** ammesse al voto,pari al **66,144670%** del capitale sociale.**Hanno votato:**

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	390.246.753	61,185199	79,804949	52,786720
Contrari	94.703.972	14,848250	19,366838	12,810131
Sub Totale	<u>484.950.725</u>	76,033449	99,171786	65,596851
Astenuti	4.049.970	0,634978	0,828214	0,547819
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>4.049.970</u>	0,634978	0,828214	0,547819
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670

Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **NOMINA PRESIDENTE CS****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° **398** azionisti, portatori di n° **637.812.350** azioni
 ordinarie, di cui n° **489.000.695** ammesse al voto,
 pari al **66,144670%** del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	389.415.819	61,054920	79,635024	52,674324
Contrari	95.190.672	14,924558	19,466367	12,875965
Sub Totale	<u>484.606.491</u>	75,979478	99,101391	65,550288
Astenuti	4.394.204	0,688949	0,898609	0,594382
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>4.394.204</u>	0,688949	0,898609	0,594382
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670



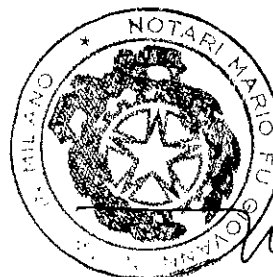
Assemblea Ordinaria del 05 aprile 2017**ESITO VOTAZIONE**Oggetto : **NOMINA SINDACO SUPPLENTE****Hanno partecipato alla votazione:**

-n° 398 azionisti, portatori di n° 637.812.350 azioni
 ordinarie, di cui n° 489.000.695 ammesse al voto,
 pari al 66,144670% del capitale sociale.

Hanno votato:

		% Azioni Ordinarie Rappresentate (Quorum deliberativo)	% Azioni Ammesse al voto	%Cap. Soc.
Favorevoli	390.334.959	61,199028	79,822987	52,798651
Contrari	94.615.766	14,834421	19,348800	12,798200
Sub Totale	<u>484.950.725</u>	76,033449	99,171786	65,596851
Astenuti	4.049.970	0,634978	0,828214	0,547819
Non Votanti	0	0,000000	0,000000	0,000000
Sub totale	<u>4.049.970</u>	0,634978	0,828214	0,547819
Totale	<u>489.000.695</u>	76,668427	100,000000	66,144670

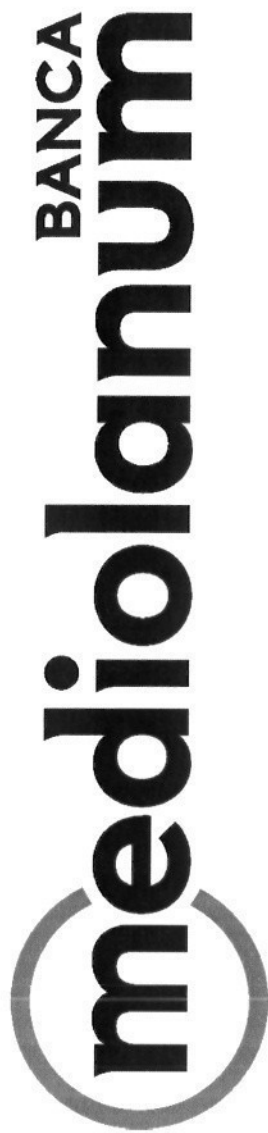
nd



mancini

Allegato "c" all'atto
in data 27-4-2017
n. 23611/13942 rep.

5 aprile 2017



Assemblea Generale degli Azionisti Risultati 2016

nd

Premessa

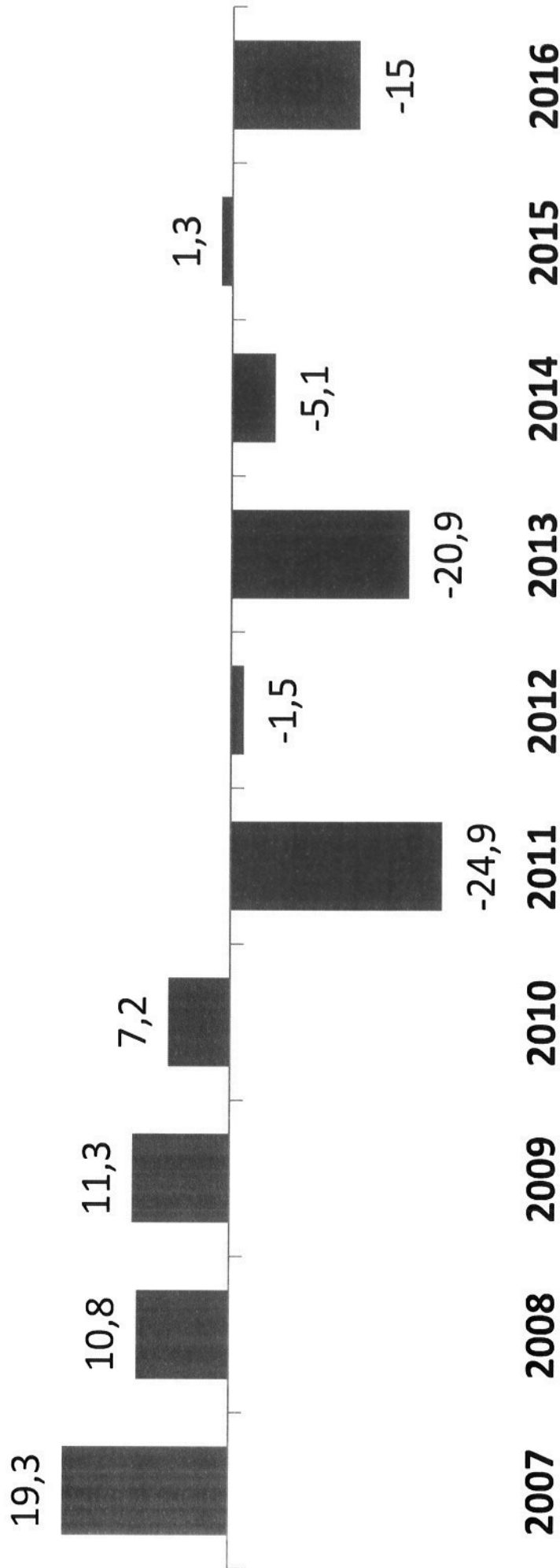


Utile netto dei Gruppi Bancari italiani*

€ mld



Premessa



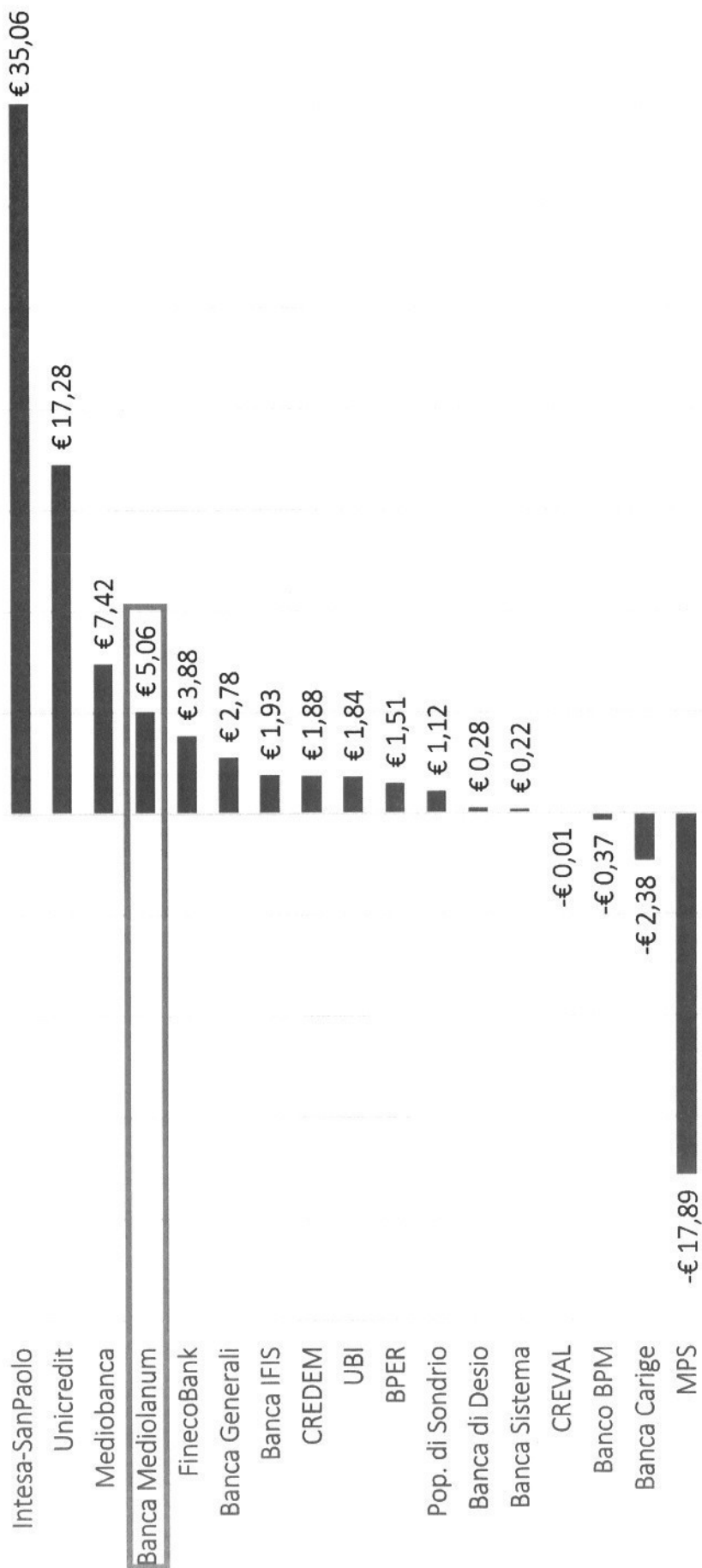
(*)2006-2011 39 gruppi, 2012-2013 36 gruppi, 2014 -2016 13 gruppi

Fonte: elaborazione su dati ABI

ml

Capitalizzazione dei Gruppi Bancari italiani

€ mld - al netto degli aumenti di capitale



Elaborazione Banca Mediolanum su fonte Thomson Reuters - Dati aggiornati al 31.03.2017

Capitalizzazione delle Banche in Europa

€ mld – 2016 vs 2007



Interventi pubblici sui sistemi bancari e finanziari

Fonte: ABI, ABI Monthly Outlook – Economia e Mercati Finanziari-Creditizi e Eurostat

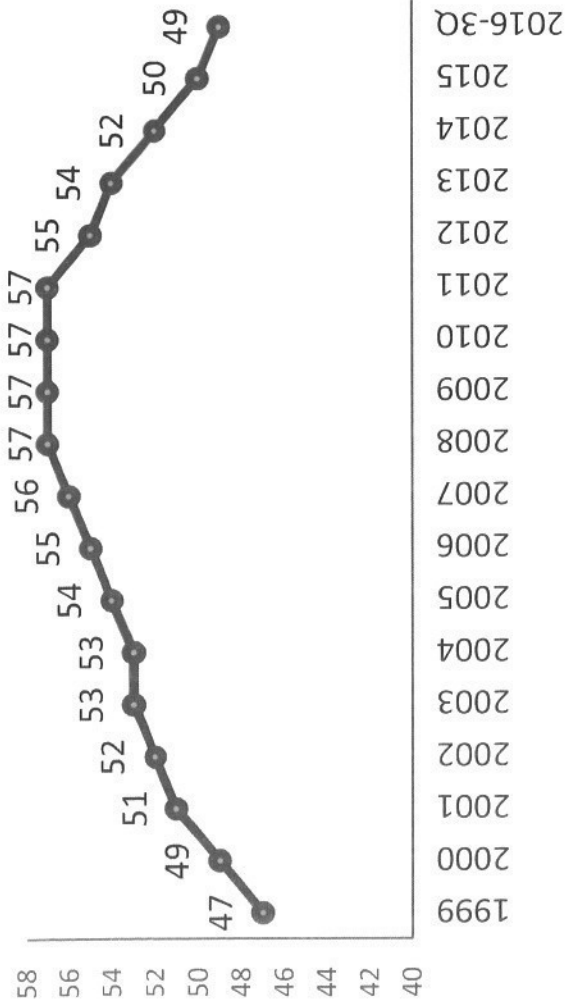
ml

La rete di sportelli in Italia e in Europa

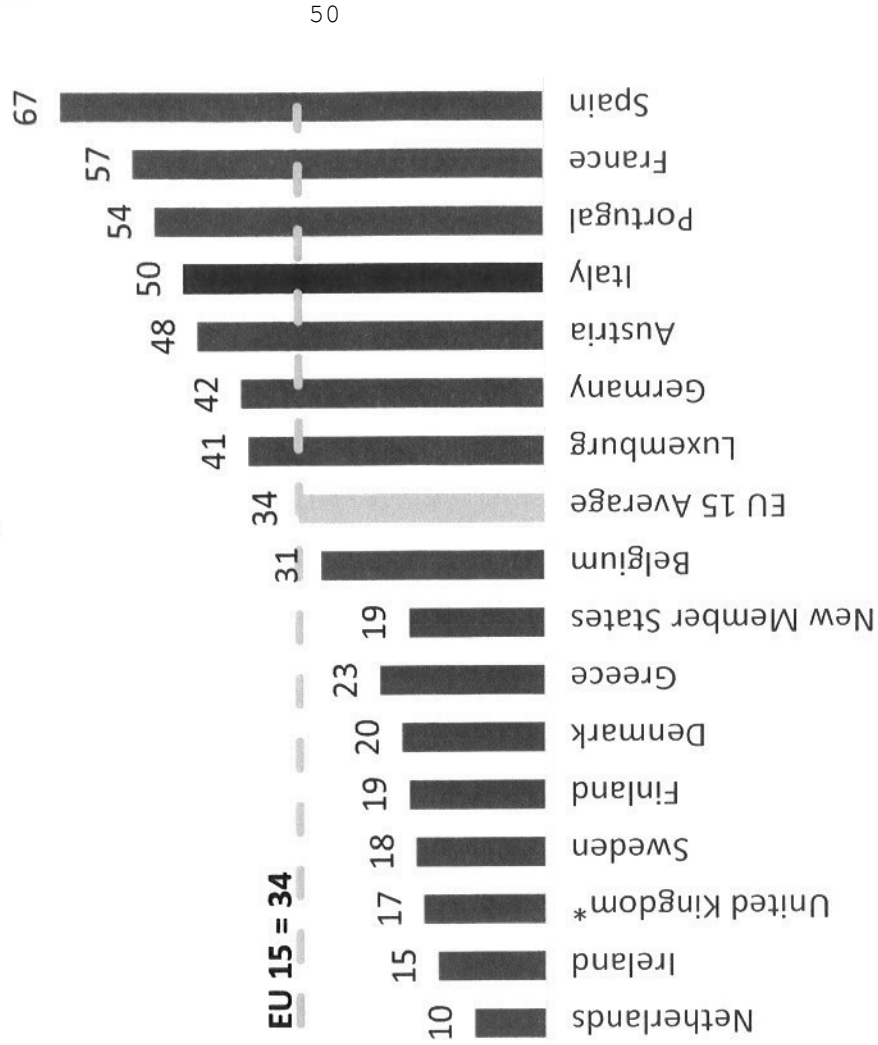
nr. sportelli ogni 100.000 abitanti



Andamento Italia Dic 1999 – Set 2016



Confronto europeo - 2015



 **FY 2016 - Risultati Consolidati di Gruppo**

Ad

Conto economico

€ mn

FY 2016
Consolidato



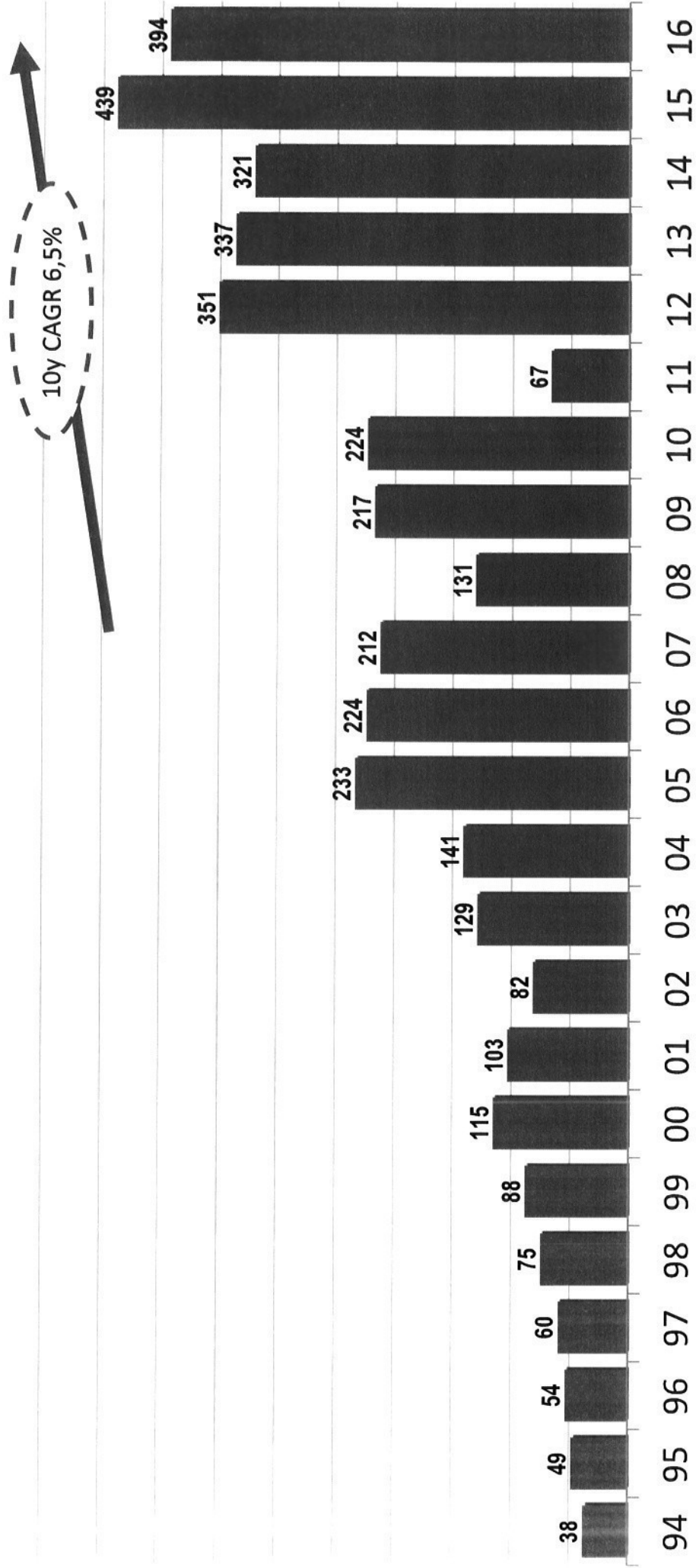
	FY16	FY15	Variaz.
Commissioni di sottoscrizione fondi	70,5	102,0	-31%
Commissioni di gestione	848,8	815,0	+4%
Commissioni di performance	235,6	326,0	-28%
Commissioni e ricavi da servizi bancari	81,4	86,4	-6%
Altre commissioni diverse	34,7	37,0	-6%
Totale commissioni attive	1.271,0	1.366,3	-7%
Margine da interessi	228,8	252,8	-10%
Proventi netti da investimenti a fair value	(8,8)	(1,1)	n.s.
Margine finanziario	220,0	251,7	-13%
Ricavi assicurativi (escluse commissioni su U-L)	27,8	43,9	-37%
Valorizzazione Equity Method (Mediobanca e Banca Esperia)	26,7	22,3	+20%
Proventi netti da altri investimenti	22,2	(8,8)	n.s.
<i>di cui: rettifiche di valore nette su crediti</i>	<i>(11,0)</i>	<i>(13,2)</i>	<i>-16%</i>
Altri ricavi	26,3	26,7	-2%
Totale Ricavi	1.593,9	1.702,1	-6%
Commissioni passive rete	(480,3)	(497,9)	-4%
Altre commissioni passive	(58,8)	(59,6)	-1%
Spese generali e amministrative	(497,0)	(479,6)	+4%
Contributo al SRF, DGS & simili	(46,0)	(20,8)	+121%
Ammortamenti	(32,5)	(26,1)	+25%
Accantonamenti netti per rischi	(30,6)	(57,0)	-46%
Totale Costi	(1.145,0)	(1.140,9)	+0%
UTILE LORDO PRE-IMPOSTE	448,9	561,2	-20%
Imposte dell'esercizio	(55,4)	(122,6)	-55%
UTILE NETTO	393,5	438,6	-10%

Andamento utile netto

€ mn



FY 2016
Consolidato



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

Aut

Proposta di dividendo



- Acconto sul dividendo di novembre 2016
- Saldo dividendo di aprile 2017

16 centesimi
24 centesimi

Dividendo per azione

30 centesimi

Dividendo straordinario per azione

10 centesimi

Importo totale dei dividendi 2016

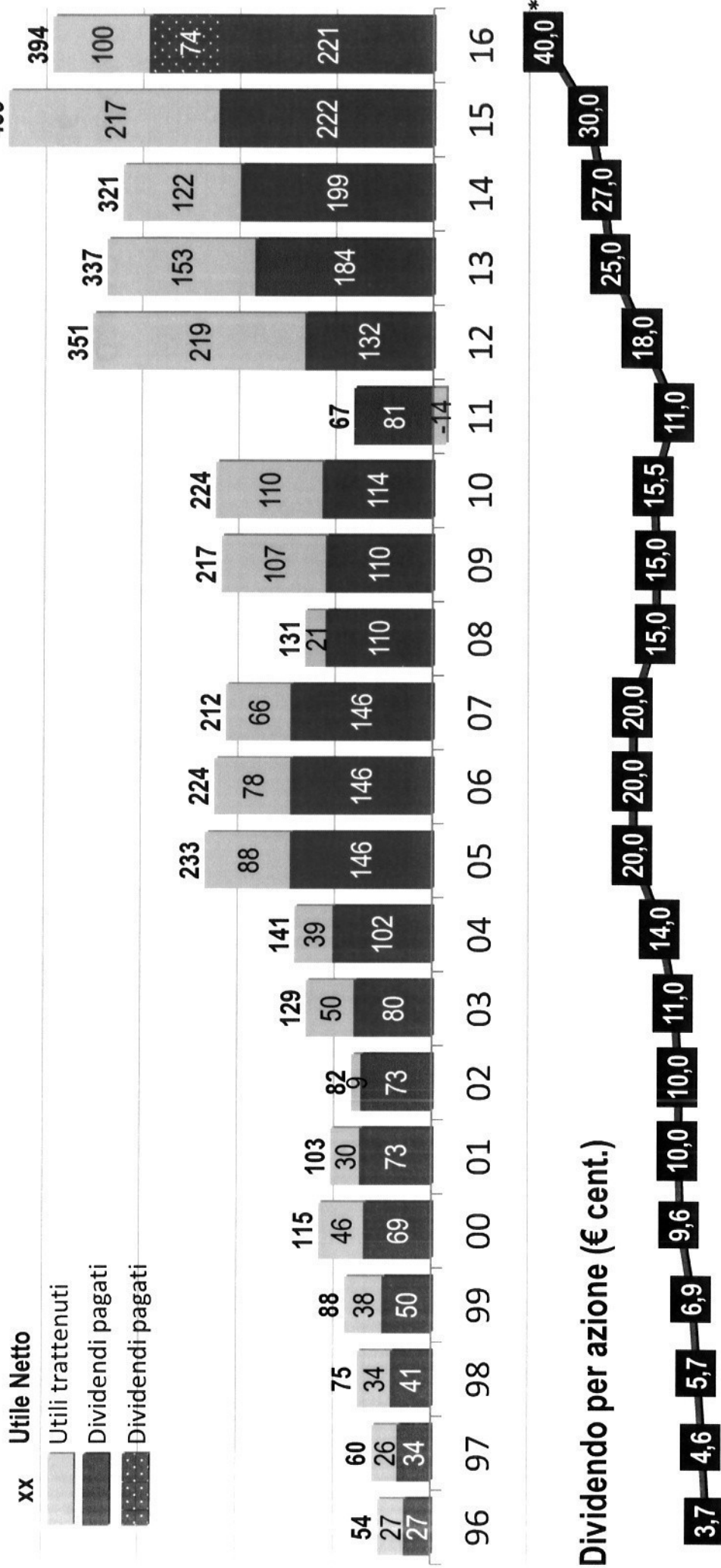
€ 294 mn

Andamento dividendi

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



FY 2016
Consolidato



Dividendo per azione (€ cent.)

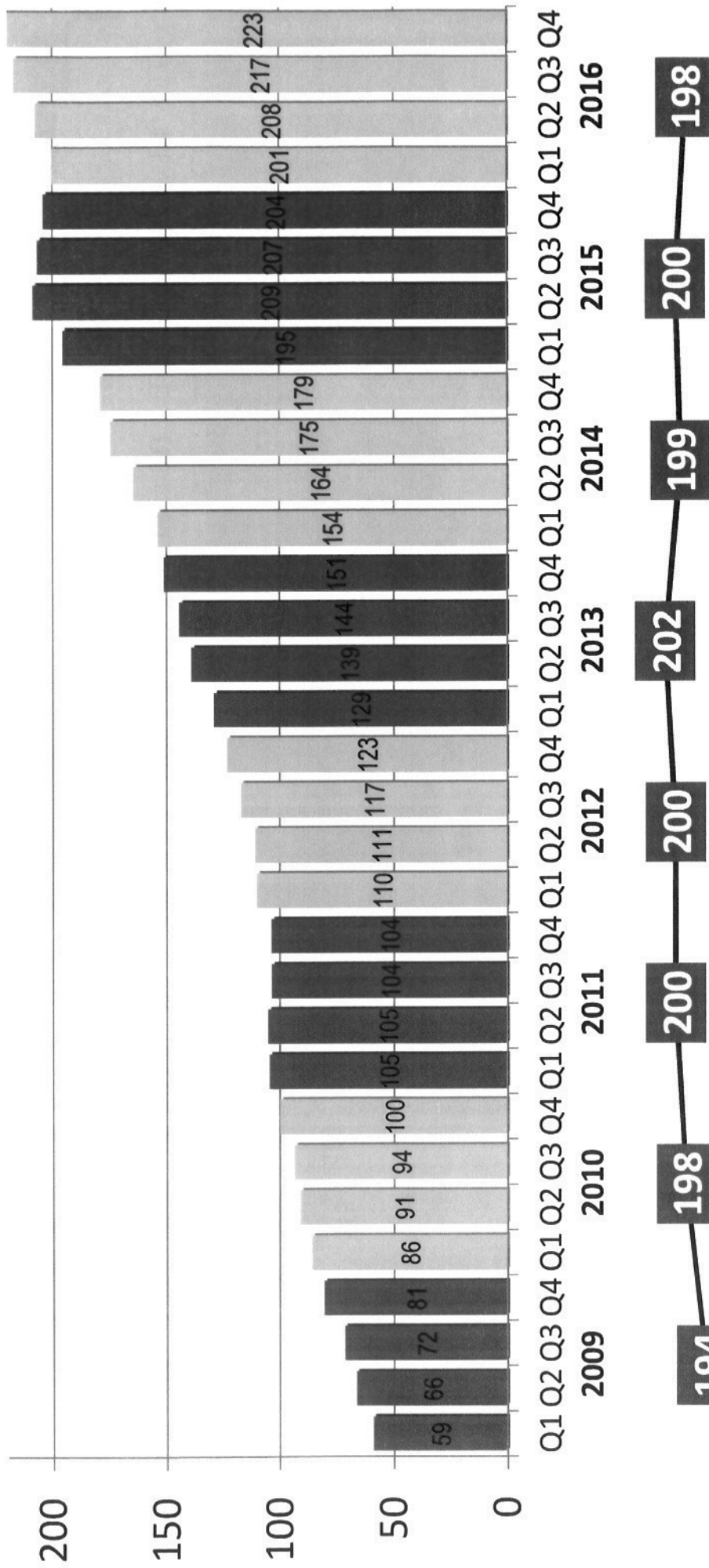
* Inclusi 10 centesimi di dividendo straordinario legati alla vendita di Banca Esperia

Ad

Commissioni di gestione per trimestre

€ mn

FY 2016
Consolidato



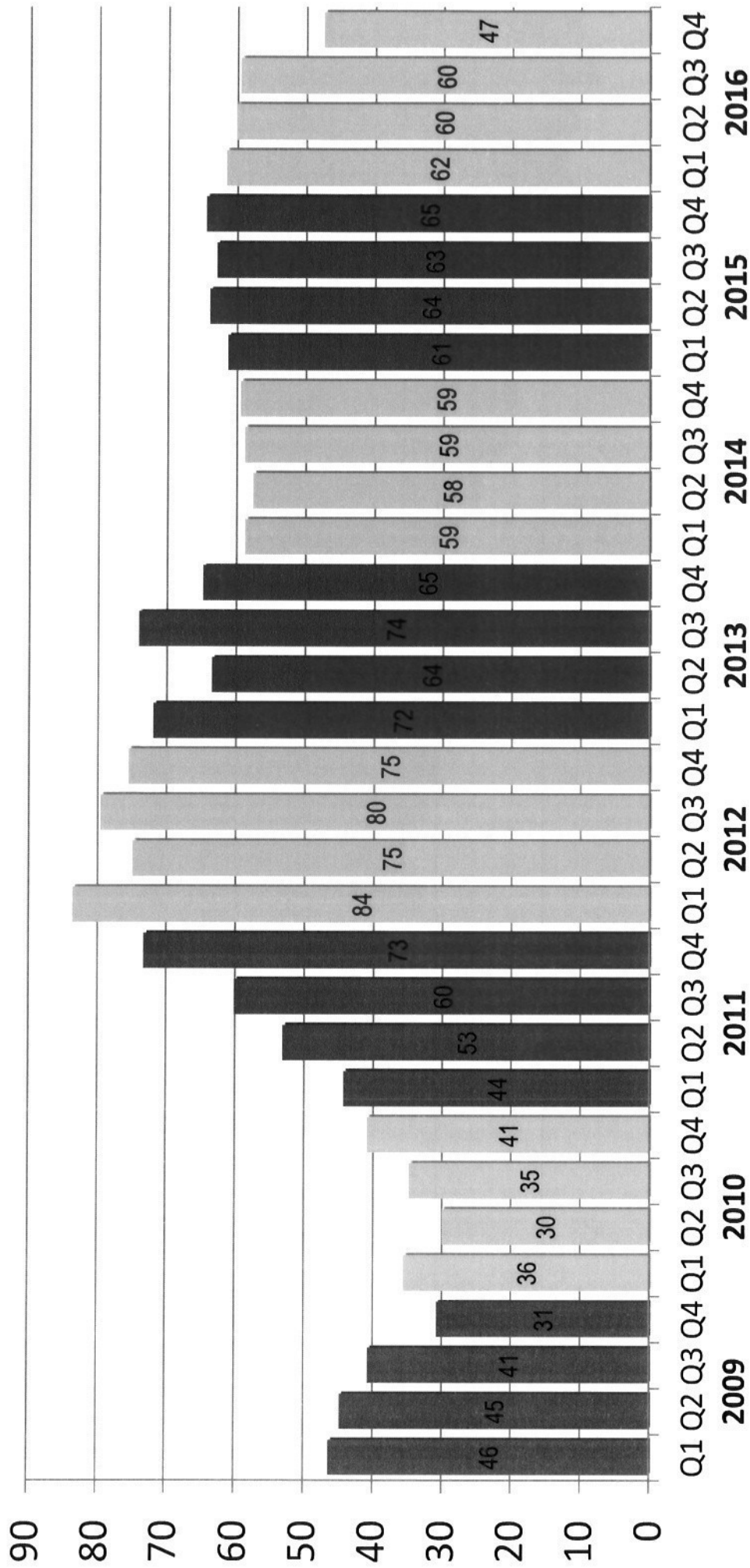
Incidenza in bps sulle masse medie

Margine da interessi per trimestre

€ mn



FY 2016
Consolidato



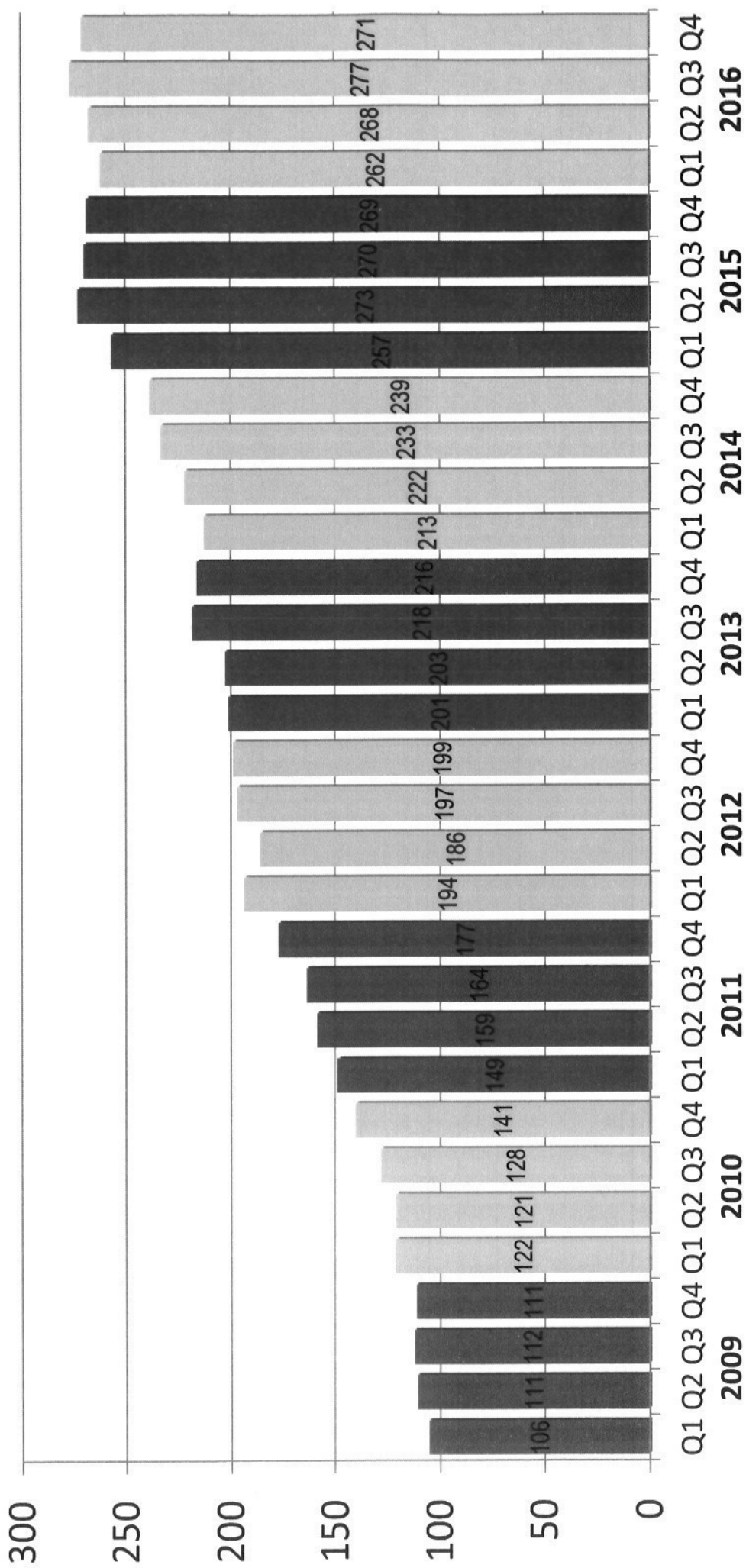
Ad

Ricavi ricorrenti per trimestre

Commissioni di gestione + Margine da interessi (€ mn)



FY 2016
Consolidato

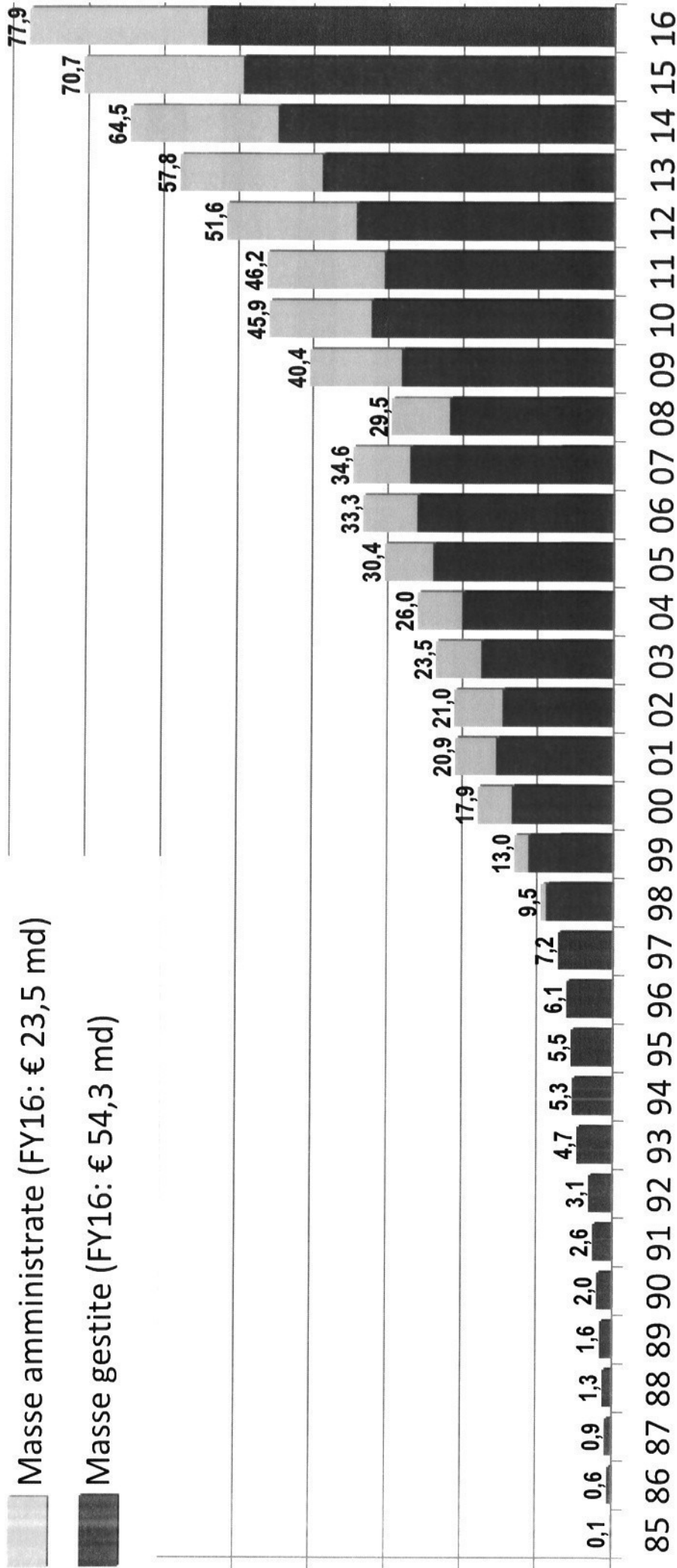


Masse gestite e amministrare

€ md



FY 2016
Consolidato



nd

Masse gestite e amministrare

€ mn


 FY 2016
 Consolidato

31/12/16

31/12/15

Variaz.

Italia – Banca Mediolanum	64.343,1	58.034,2	+11%
Spagna – Banco Mediolanum	3.880,3	3.546,0	+9%
Germania – B.A. Lenz e Gamax	591,2	505,8	+17%
Italia – Banca Esperia (quota Mediolanum)	9.039,5	8.595,6	+5%
MASSE GESTITE E AMMINISTRATE	77.854,1	70.681,6	+10%

Adeguatezza patrimoniale

€ mn – al 31/12/2016



FY 2016
Consolidato

FY16

9M16

FY15

COEFFICIENTI DI CAPITALE (Gruppo Bancario Mediolanum)

Total Capital Ratio	20,0%	20,5%	19,7%
Common Equity Tier 1 Ratio	20,0%	20,4%	19,7%

Totale dei mezzi patrimoniali*

1.884 **1.792** **1.484**

Requisiti patrimoniali (banche)*

942 915 920

Requisiti di solvibilità (compagnie di assicurazione)**

705 542 239

Totale delle esigenze patrimoniali

1.647 **1.457** **1.159**

CAPITALE IN ECCESSO

237 **335** **325**

** I requisiti patrimoniali per le banche del gruppo ammontano al 13,1% (total capital ratio minimo da SREP) delle attività ponderate per il rischio (€ 7.824 mn al 31/12/2016), al netto delle partecipazioni nelle società assicurative

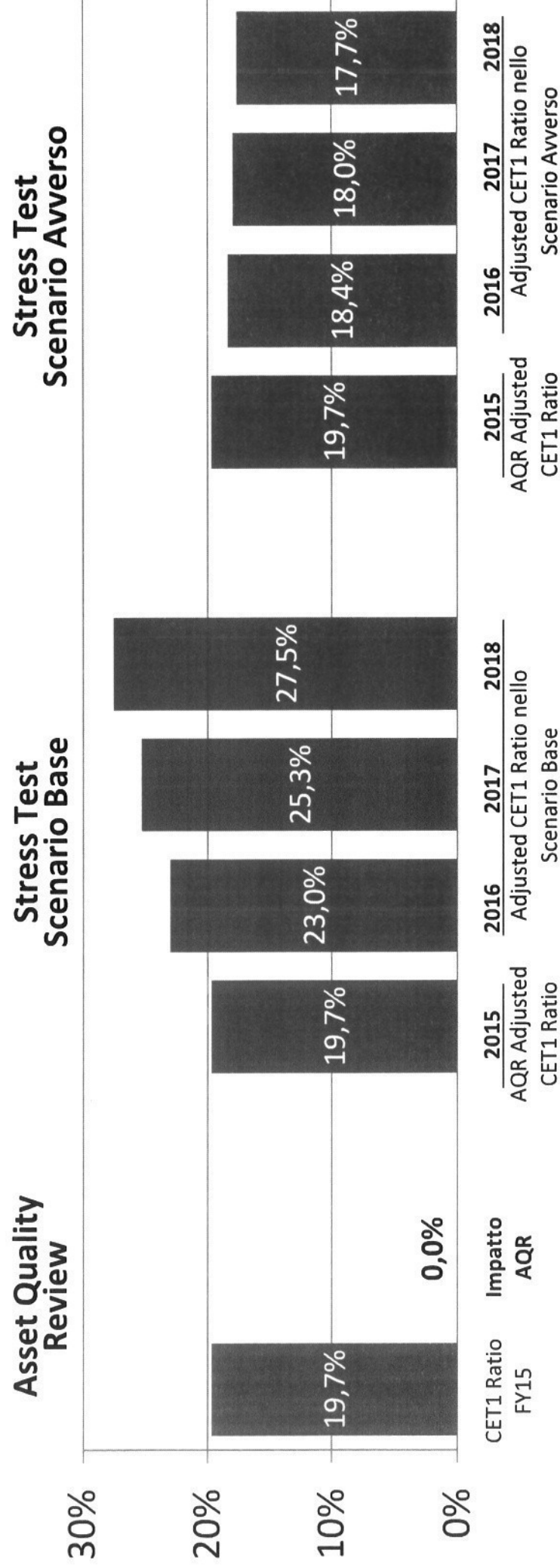
** Requisiti di solvibilità FY 2015 calcolati secondo la direttiva Solvency I

ECB Comprehensive Assessment: eccellente la solidità di Banca Mediolanum



FY 2016
Consolidato

- Nessun impatto dall'Asset Quality Review sul CET1 Ratio FY15 (19,7%), confermato come punto di partenza per lo Stress Test
- Lo Stress Test ha evidenziato la grande solidità della banca, riconducibile in primo luogo alla stabilità dei ricavi da commissioni



Italia - Qualità dei Crediti

€ mn – al 31/12/2016



FY 2016
Mercato Italia

31/12/16 **31/12/15** **Variaz.**

Mutui	5,210	4,757	+10%
Prestiti personali & commerciali	1,267	1,127	+12%
Linee di credito	378	418	-10%

Totale Crediti

6,855 **6,302** **+9%**

% sul totale Crediti

Crediti deteriorati lordi 1.38% **B. Mediolanum** **Banche italiane***
al 30/09/2016 16.5%

Crediti deteriorati netti 0.74% al 30/06/2016 10.4%

* Fonte: Banca d'Italia– Bollettino Statistico IV 2016 & Rapporto sulla Stabilità Finanziaria No. 2 2016

ml



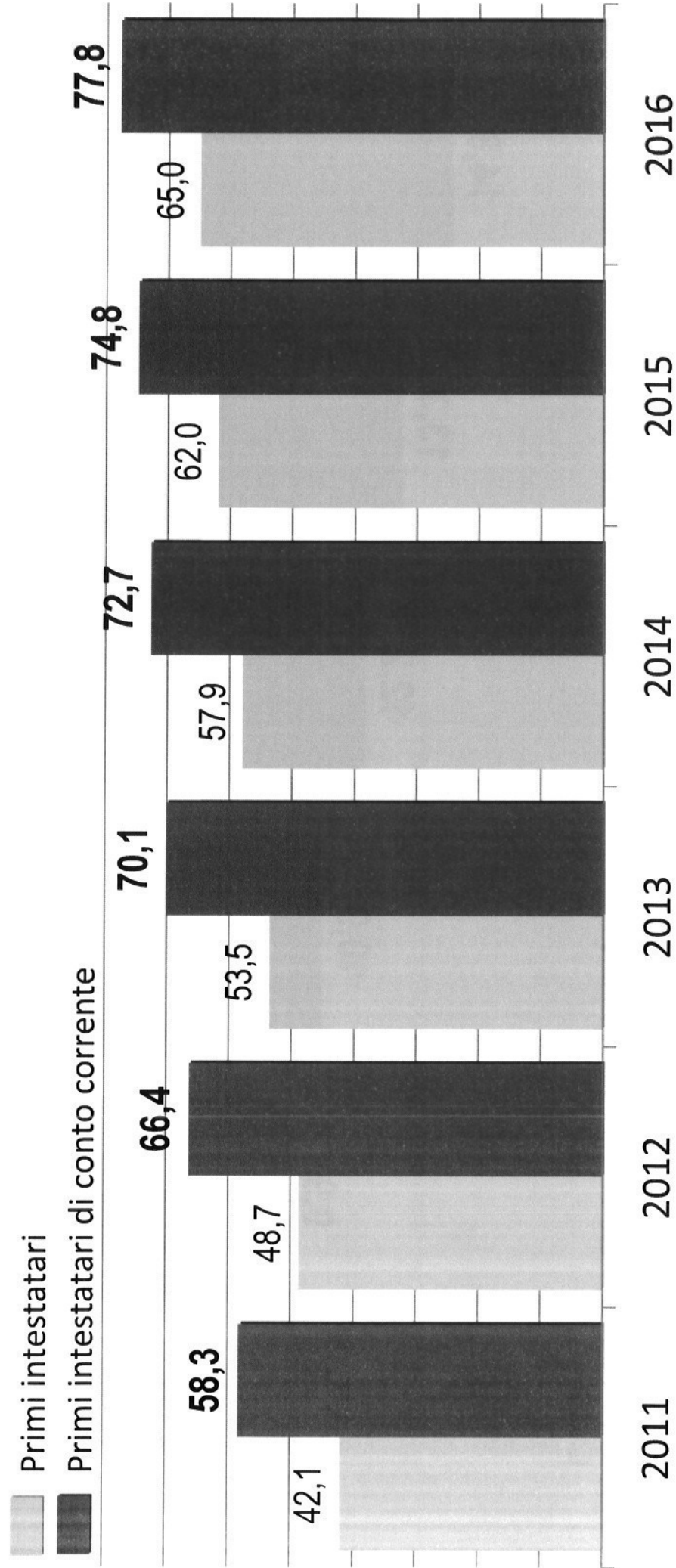
Aggiornamento sul business

Patrimonio medio per cliente

migliaia di €



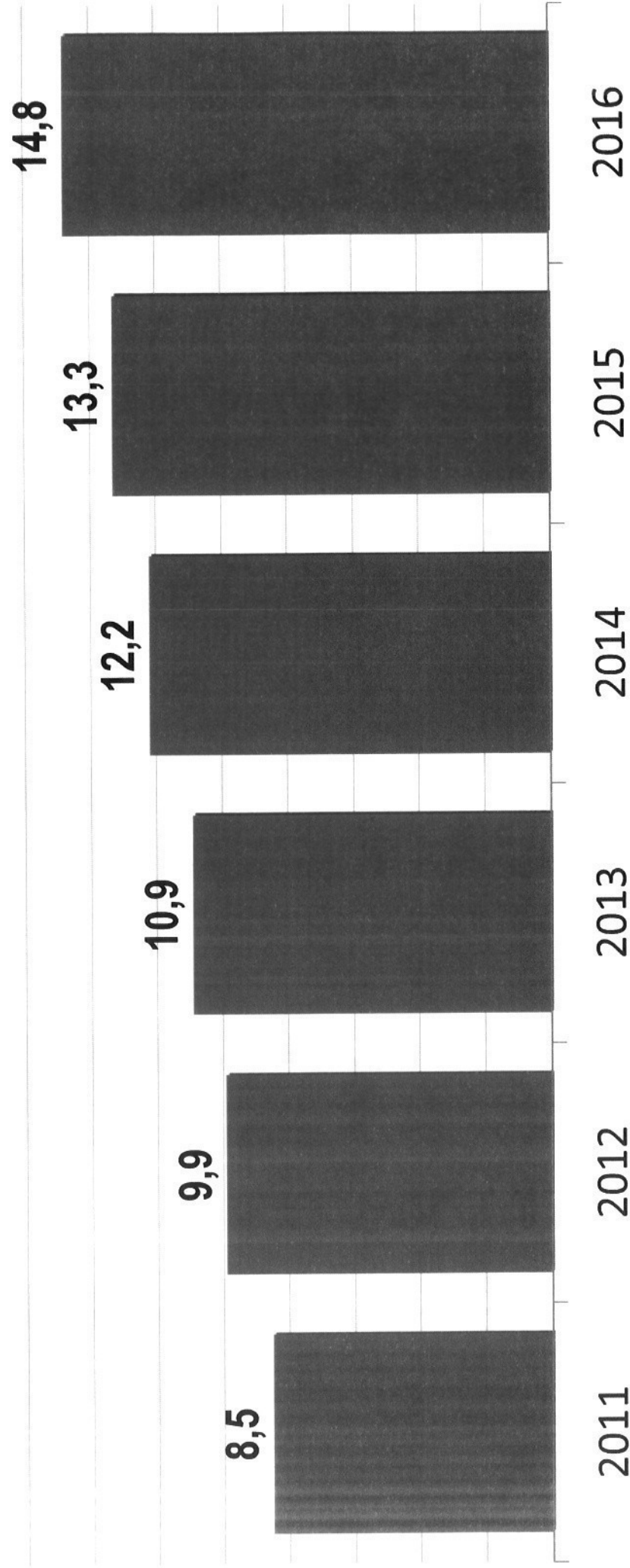
Aggiornamento
sul business



nd

Patrimonio medio per promotore

€ mn





	Feb '17	Progr '17	Progr '16
RN Risparmio Gestito e simili	+305	+473	+285
<i>di cui Fondi e gestioni (OICR e Unit-Linked)</i>	+334	+536	+358
RN Risparmio Amministrato e simili	+79	+179	+864
Italia – RN Totale Banca Mediolanum	+383	+652	+1,150
RN Risparmio Gestito e simili	+57	+101	+76
<i>di cui Fondi e gestioni (OICR e Unit-Linked)</i>	+58	+115	+80
RN Risparmio Amministrato e simili	-2	+2	-39
Spagna – RN Totale Banco Mediolanum	+54	+103	+37
RN Risparmio Gestito e simili	+2	+4	+6
<i>di cui Fondi e gestioni (OICR e Unit-Linked)</i>	+2	+4	+6
RN Risparmio Amministrato	-2	-4	+1
Germania – RN Totale B.A. Lenz & Gamax	+0	+0	+7
RN Risparmio Gestito e simili	+364	+577	+367
<i>di cui Fondi e gestioni (OICR e Unit-Linked)</i>	+394	+655	+444
RN Risparmio Amministrato e simili	+75	+177	+826
Raccolta Netta Totale di Gruppo	+438	+755	+1,193

PIR – Piani Individuali di Risparmio

da marzo 2017



Aggiornamento
sul business

- Introdotti dalla Legge di Bilancio 2017 (ispirati dagli ISA britannici & PEA francesi)
- Esenzione d'imposta sul Capital Gains & sulla Successione (esclusivamente dopo 5 anni di investimento)
- Massimo importo annuo esentasse di € 30k (max € 150k complessivo)
- 1 solo PIR a persona. In caso di cambio di società di gestione si perde il beneficio
- Almeno il 70% investito in aziende italiane, di cui il 30% PMI (aziende fuori dal FTSE MIB)
- Le aziende italiane possono essere finanziate attraverso azioni (se listate) o strumenti di debito

2 fondi PIR Mediolanum

Mediolanum

Flessibile Sviluppo Italia

Fondo flessibile di diritto italiano lanciato nel 2013
Abilitato come PIR da marzo 2017

Mediolanum

Futuro Italia

Fondo azionario di diritto italiano lanciato nel 1994
Abilitato come PIR da metà aprile

Asset & Wealth Management

ideato per il nostro segmento di clienti più in crescita



Aggiornamento
sul business

2008

2016

Clienci alto-reddito (€ 2+ mn)	146	1,153
Patrimonio (€ mn)	730	6,066



una gamma completa di servizi per soddisfare tutte le necessità dei clienti più esigenti

- **Wealth Planning:** ottimizzazione dell'assetto patrimoniale, disciplina e governo dei rapporti familiari
- **Asset Protection:** passaggio generazionale, pianificazione successoria, protezione del patrimonio
- **Corporate & Business Advisory:** operazioni finanziarie straordinarie, ricerca partner finanziari, espansione di business, acquisizione/cessione di aziende
- **Consulenza Patrimoniale:** analisi altamente specializzata di tutto il patrimonio: art advisory & real estate
- **Mediolanum Fiduciaria:** riservatezza e semplificazioni per la gestione dei propri beni



FY 2016 - Risultati Mercati Esteri

	FY16	FY15	Variaz.
Utile netto attività ricorrenti	23,7	27,8	-15%
Accantonamento per causa legale gestione precedente (netto)	5,1	(7,8)	n.s.
Utile netto	28,8	20,0	+44%
Patrimoni gestiti	2.649,1	2.223,0	+19%
Patrimoni amministrati	1.231,2	1.323,1	-7%
Totale masse gestite e amministrare	3.880,3	3.546,0	+9%
Raccolta lorda risparmio gestito	984,1	905,3	+9%
Raccolta netta risparmio gestito	+422,3	+343,2	+23%
Raccolta netta risparmio amministrato	-95,0	+256,1	n.s.
Raccolta netta totale	+327,2	+599,3	-45%
Promotori finanziari (modello Mediolanum)	835	755	+11%
Agenti tradizionali	33	34	-3%
Totale Rete di Vendita	868	789	+10%
Totale Clienti	109.783	103.297	+6%



Germania – Totale in sintesi



FY 2016
Mercati Esteri



€ mn

	FY16	FY15	Variaz.
Utile netto attività ricorrenti	(12,0)	(7,0)	+71%
Impatto netto della vendita delle quote in Visa EU	8,4	0	n.s.
Utile netto	(3,6)	(7,0)	-49%
Patrimoni gestiti	444,2	412,9	+8%
Patrimoni amministrati	147,0	92,9	+58%
Totale masse gestite e amministrare	591,2	505,8	+17%
Raccolta lorda risparmio gestito	63,9	64,8	-1%
Raccolta netta risparmio gestito	+19,6	-20,1	n.s.
Raccolta netta risparmio amministrato	+54,5	+13,0	+319%
Raccolta netta totale	+74,1	-7,1	n.s.
Totale Rete di Vendita	55	48	+15%
Totale Clienti	5.435	4.739	+15%

mauldy

Allegato "D" all'atto
In data 27-4-2017
n. 2361/13942 rep.



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, predisponde comunicazioni e formula proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi che accerta la coerenza degli incentivi 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):

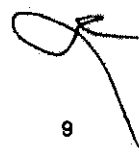
- effettua analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'Azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici 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;
- é 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 accrescere 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.

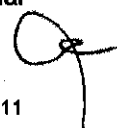
Al riguardo, i criteri di remunerazione e d'incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle *performance* e in linea con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo rappresentano lo strumento in grado di maggiormente stimolare l'impegno di tutti i soggetti e conseguentemente rispondere al 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.

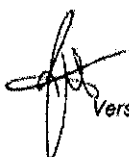
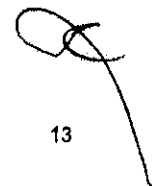
Obiettivi generali dei piani di incentivazione sono:

- 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 del 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 destinatarie del Piano.

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

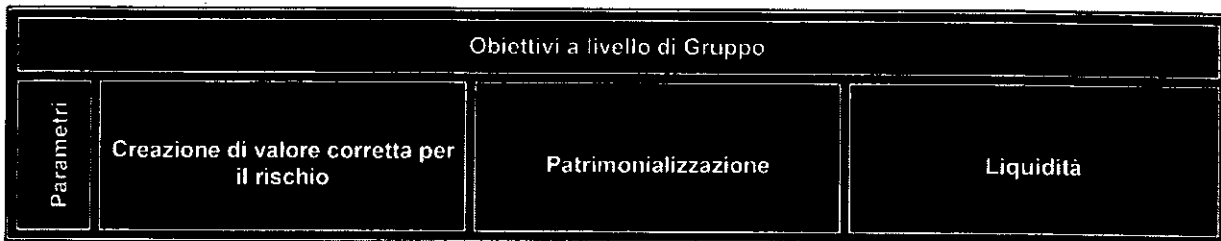
Salvo talune differenze di erogazione per le categorie di personale destinatarie del piano (*cf.* Sezione II), il nuovo sistema prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui parte *up front* e parte differito, erogato in *cash* e in strumenti finanziari.

In applicazione del criterio di proporzionalità, di cui alla Sezione I, paragrafo 7, provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le banche, circolare n°285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014", le percentuali, nonché i periodi di differimento e di *retention*, 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:



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 riferimento, 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 del 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 Bancarla 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

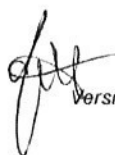
Con riguardo ai benefit, per le diverse categorie di personale sono stati offerti pacchetti con caratteristiche tra loro omogenee per gli appartenenti alla medesima categoria.

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 per le funzioni di controllo: 33%.		Cap massimo: 200%.	

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.

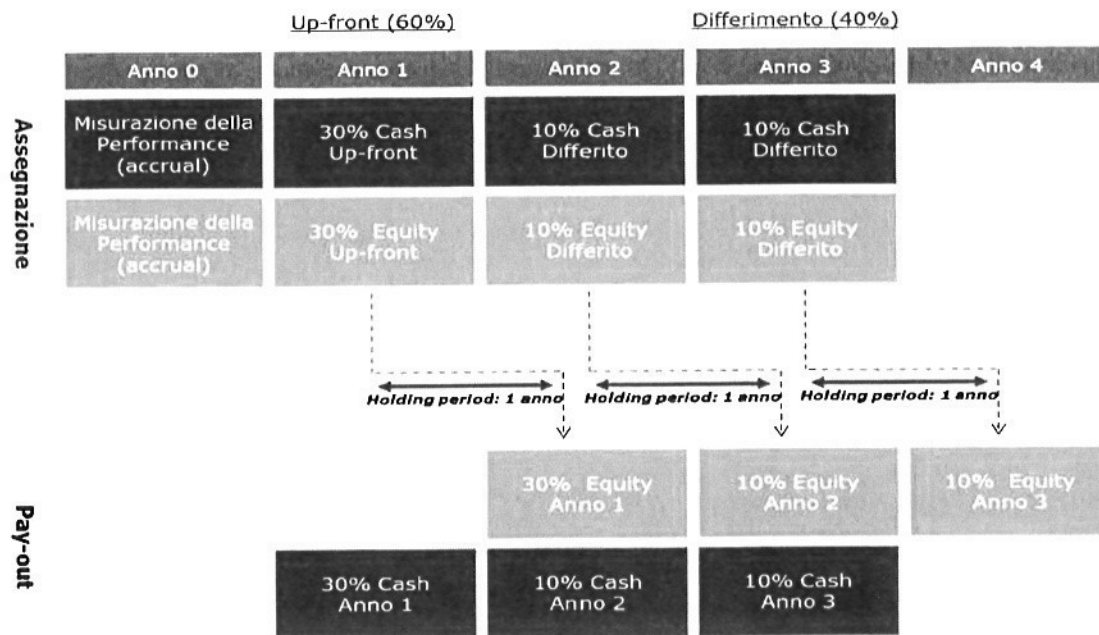
Il nuovo piano di remunerazione variabile è rivolto al «Top Management – personale più rilevante», Amministratori/Dirigenti (con quota maturata nell'anno complessivamente superiore alla soglia di significatività di 75.000 euro/anno).

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%

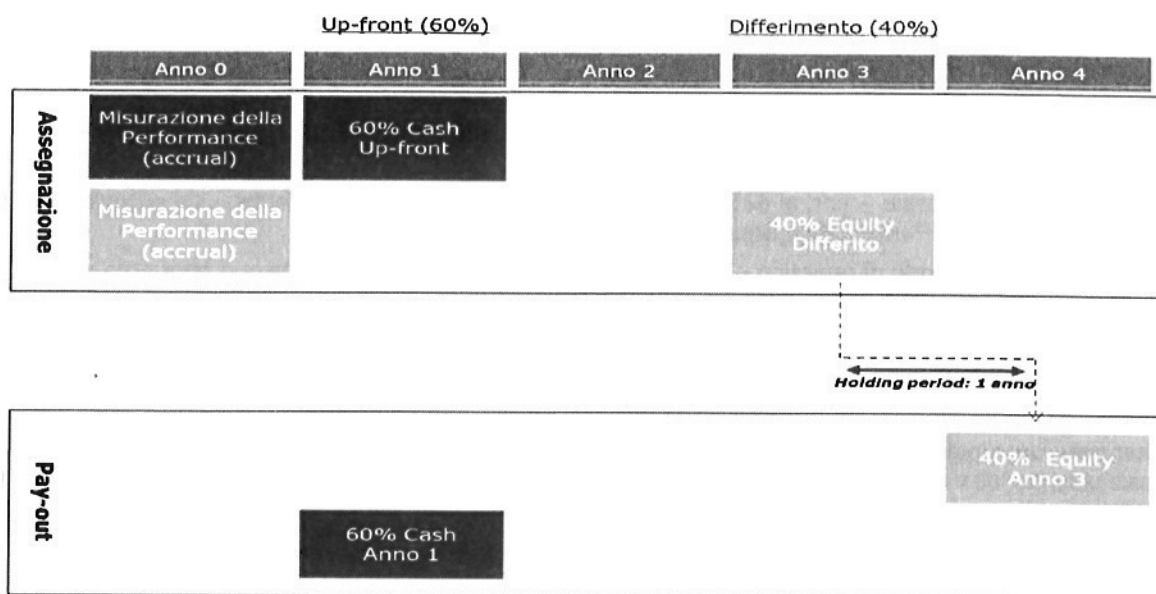
Il numero di Performance Shares attribuibile a ciascun partecipante al piano è determinato dividendo il 50% del premio maturato per il prezzo medio, inteso quale media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'azione Banca Mediolanum nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti la data dell'Assemblea.

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



I pagamenti dei premi saranno effettuati a condizione del superamento delle medesime soglie di accesso (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 consulti	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Incidenza di fine scala o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Doris Enno Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
	(III) Totale			€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 600.000	€ -	€ -
	Note											
2	Lombardi Edoardo Vice Presidente Vicario	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 150.000	€ -	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 720.000	€ -	€ 316.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.036.000	€ 749.640	€ 820.000
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 870.000	€ -	€ 316.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.186.000	€ 749.640	€ 820.000
	(III) Totale			€ 1.590.000	€ -	€ 632.000	€ -	€ -	€ -	€ 2.222.000	€ 1.499.280	€ 1.640.000
	Note: Compensi da controllate e collegate: per la carica di Amministratore Delegato in società controllata € 520.000, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 200.000 e per la partecipazione a sistemi di incentivazione in società controllata € 820.000. 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 benefici erogati, determinato in base a quanto rileva 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.											
3	Piovano Giovanni Vice Presidente	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 922.094	€ -	€ 23.400	€ -	€ 5.704	€ -	€ 951.198	€ 82.713	€ 1.480.000
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 6.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.400	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 928.094	€ -	€ 23.400	€ -	€ 5.704	€ -	€ 957.208	€ 82.713	€ 1.480.000
	(III) Totale			€ 934.094	€ -	€ 23.400	€ -	€ 5.704	€ -	€ 986.208	€ 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 benefici erogati, determinato in base a quanto rileva 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.											
4	Doris Massimo Antonio Amministratore Delegato	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 1.104.285	€ -	€ 120.000	€ -	€ 7.442	€ -	€ 1.231.727	€ 83.333	€ -
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 1.104.285	€ -	€ 120.000	€ -	€ 7.442	€ -	€ 1.231.727	€ 83.333	€ -
	(III) Totale			€ 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 € 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 benefici erogati, determinato in base a quanto rileva fiscalmente.											

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili: premio a condati	Compensi variabili in equity		Benefici non monetari	Azienda conpat	Totale	Fair Value del compenso 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)
Bertuccioni 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												
(III) Totale												
Note												
Compensi per la partecipazione a condati: per la carica di Presidente Comitato Rischi € 25.000 e membro del Comitato Norme € 10.000.												
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												
(III) Totale												
Note												
Compensi fissi per la carica di Consigliere nella società che redige il bilancio € 190.000 e compensi, pro quota anno, per l'incarico di Dirigente Preposto € 60.000. Compensi per la partecipazione a condati 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 trattasi di importo complessivo relativo ai benefici erogati, determinato in base a quanto rileva 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 collegate € 20.000.												
Dini Fabrizio 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												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Note												
Compensi fissi per la carica di Consigliere nella società che redige il bilancio € 190.000 e compensi, pro quota anno, per l'incarico di Dirigente Preposto € 60.000. Compensi per la partecipazione a condati 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 trattasi di importo complessivo relativo ai benefici erogati, determinato in base a quanto rileva 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 collegate € 20.000.												
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												
(III) Totale												
Note												
Compensi per la partecipazione a condati: per la carica di membro del Comitato Norme € 10.000.												
Guallini Paolo	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	31/12/2017	€ 95.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.000	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Note												
Compensi per la partecipazione a condati 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.



Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 Febbraio 2017

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)
Rendici Angelo												
Consigliere												
01/01/2016 - 31/12/2016												
31/12/2017												
10	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 35.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 10.000	€ 75.000	€ -	€ -
	Compensi da controllate e collegate			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ 15.000	€ -	€ -
	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 e Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo € 10.000 nella società che redige il bilancio e Collegate per la carica di Presidente Organismo di Vigilanza e Controllo in società controllate € 15.000.												
Penna Antonio Maria												
Consigliere												
01/01/2016 - 19/05/2016												
11	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.416	€ 12.499	€ -	€ -	€ -	€ 368.583	€ 391.498	€ -	€ -
	Compensi da controllate e collegate			€ 14.563	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.532	€ 203.115	€ -	€ -
	Totale			€ 24.979	€ 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 Reschi € 8.333 e membro del Comitato Remunerazioni € 4.166. Per prestazioni professionali fornite da Società di consulenza dalla stesso controllata € 557.115. Compensi da controllate e collegate: per la carica di Consigliere del Consiglio di Amministrazione in società controllata € 14.563.												
Tusquets Trés De Bes Carlos Javier												
Consigliere												
01/01/2016 - 31/12/2016												
12	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 25.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -	€ -
	Compensi da controllate e collegate			€ 94.573	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 94.573	€ -	€ -
	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.												
Mauri Arnaldo												
Presidente del Collegio Sindacale												
01/01/2016 - 21/11/2016												
13	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 68.750	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.250	€ 75.000	€ -	€ -
	Compensi da controllate e collegate			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	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.												
Manghèl Francesca												
Presidente del Collegio Sindacale												
21/11/2016 - 31/12/2016												
14	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 6.250	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.250	€ -	€ -
	Compensi da controllate e collegate			€ 49.431	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 49.431	€ -	€ -
	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	Subordinata alla carica*	Compensi fissi	Compensi per partecipazione ai risultati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso 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												
01/12/2017												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
€ 50.000												
(II) Compensi da controllate e collegate												
€ 6.000												
(III) Totale												
€ 56.000												
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												
01/12/2017												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
€ 50.000												
(II) Compensi da controllate e collegate												
€ 59.000												
(III) Totale												
€ 109.000												
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 collegata € 25.000												
Dirigenti Strategici												
01/01/2016 - 31/12/2016												
01/12/2017												
(I) Totale												
€ 774.159												
€ 53.850												
€ 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, stimato 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	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)				(12)
Lombardi Edoardo	Vice Presidente Vicario																
1																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Top Management 2016 delibera del 27/04/2016			€ 911.853	10/05/2016											
	(I) Compensi da controllate e collegato		625.600			09/05/2020									353.600	€ 442.000	€ 2.287.969
	(II) Totale		625.600												353.600		€ 2.287.969
Note																	
Proviano Giovanni	Vice Presidente																
2																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Top Management 2016 delibera del 27/04/2016		57.550	€ 82.178	10/05/2016											
	(I) Compensi da controllate e collegato					09/05/2020									36.100	€ 45.125	€ 239.101
	(II) Totale		57.550												36.100		€ 21.450
Note																	
Borsario Gianluca	Direttore Generale																
3																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Top Management 2016 delibera del 27/04/2016		73.150	€ 107.098	10/05/2016											
	(I) Compensi da controllate e collegato					09/05/2020									40.350	€ 50.438	€ 300.002
	(II) Totale		73.150												40.350		€ 32.800
Note																	
Leati Angelo	Dirigente Preposto																
4																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Top Management 2016 delibera del 27/04/2016		71.250	€ 102.356	10/05/2016											
	(I) Compensi da controllate e collegato					09/05/2020									43.400	€ 54.250	€ 322.679
	(II) Totale		71.250												43.400		€ 27.850
Note																	

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

Nome e cognome	Carica	Pagina	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Prezzo di vesting	Periodo di vesting	Fair Value alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione				Numero e tipologia di strumenti finanziari
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dote Massimo													
Amministratore Delegato													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management Personale Relevante											€ 83.333
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													€ 83.333
<i>Note</i>													
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile													
Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo 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													
Comandi Esercizio													
Vice Presidente Vicario													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate		Top Management Personale Relevante			71.147 unit di Performance Share	€ 477.752	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		42.688 unit di Performance Share	€ 286.650	€ 352.188
(III) Totale						€ 477.752					€ 286.650	€ 352.188	
<i>Note</i>													
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile													
Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo 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.													



Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 Febbraio 2017



Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair Value alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	(11)	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Fiorino Giovanni	Vice Presidente													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management Personale Rilevante			17.424 unit di Performance Share	€ 117.000	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		10.454 unit di Performance Share	€ 70.199	€ 48.750	
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						€ 117.000						€ 70.199	€ 48.750	
<p>Note</p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile</p> <p>Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo ufficiale del titolo, alla data 30 dicembre 2016, pari a € 6,8555</p> <p>Fair Value alla data di assegnazione e Data di assegnazione: il Fair Value alla data di assegnazione e la data di assegnazione della quota individuale di strumenti finanziari di competenza dell'esercizio verranno determinati nel corrente anno</p>														
Bonasio Gianluca	Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management Personale Rilevante			27.103 unit di Performance Share	€ 182.000	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		16.262 unit di Performance Share	€ 109.199	€ 134.166	
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						€ 182.000						€ 109.199	€ 134.166	
<p>Note</p> <p>La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'iter autorizzativo inerente i piani di incentivazione ed erogata al consolidamento dei dati di bilancio; le informazioni riportate sono quindi, per la componente variabile, stimate e valorizzate al massimo del risultato realizzabile</p> <p>Numero e tipologia di strumenti finanziari: sono state riportate le unità di azioni ipotizzandone il valore sulla base del prezzo ufficiale del titolo, alla data 30 dicembre 2016, pari a € 6,8555</p> <p>Fair Value alla data di assegnazione e Data di assegnazione: il Fair Value alla data di assegnazione e la data di assegnazione della quota individuale di strumenti finanziari di competenza dell'esercizio verranno determinati nel corrente anno</p>														

Titolo e cognome	Carica	Ruolo	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)		(11)	(12)
(A)	(B)															
Luigi Angiolo	Dirigente Preposto															
5																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Top Management Personale Relevante				18.876 unit di Performance Share	€ 126.750	50% 1 anno di retention, 20% differimento più 2 anni 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																
(II) Totale							€ 126.750						€ 76.054	€	93.438	

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 stimate 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)
			Bonus dell'anno		Periodo di riferimento	Bonus di anni precedenti		Altri bonus	
Nome e cognome	Carica	Piano	(A)	(B)		(C)	(A)		(B)
			Erogato/Erogato	Diferito		Non più erogabili	Erogati/Erogati	Ancora Differiti	
Doris Messino / Amministratore Delegato									
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	€ 120.000,00	€ 80.000,00	2				
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 120.000,00	€ 80.000,00					
<i>Note</i>									
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'er 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.									
Leonardo Ebbardo / Vice Presidente Vicario									
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	€ 220.500	€ 147.000	2		€ 95.500	€ 55.500	
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 220.500	€ 147.000					
<i>Note</i>									
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'er 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.									
Provenzo Giovanni / Vice Presidente									
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante					€ 23.400	€ 23.400	
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale								
<i>Note</i>									
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'er 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.									
Borisio Gianluca / Direttore Generale									
4	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	€ 84.000	€ 56.000	2		€ 36.400	€ 36.400	
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 84.000	€ 56.000					
<i>Note</i>									
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'er 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.									
Luigi Angelo / Dirigente Preposto									
5	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Top Management Personale Rilevante	€ 58.500	€ 39.000	2		€ 25.350	€ 25.350	
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		€ 58.500	€ 39.000					
<i>Note</i>									
La componente variabile della remunerazione verrà determinata a seguito del completamento dell'er 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	-
			49.702.296	(c)	-	-	-	-	49.702.296	-
Lombardi Edoardo	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	576.500	(pd) (so)	374.600	(2)	211.100	-	740.000	(3)
Provano Giovanni	Vice Presidente	Banca Mediolanum S.p.A.	214.815	(pd)	36.285	(4)	4.100	-	247.000	-
Doris Massimo Antonio	Amministratore Delegato	Banca Mediolanum S.p.A.	14.507.180	(pi)	-	-	-	-	14.507.180	-
Del Fabbro Luigi	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	7.000	(c)	-	-	-	-	7.000	-
			305.300	(pd)	-	-	-	-	305.300	-
Doris Annalisa Sara	Amministratore	Banca Mediolanum S.p.A.	14.494.160	(pd)	-	-	-	-	14.494.160	-
Panna 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
Bosisio Gianluca	Direttore Generale	Banca Mediolanum S.p.A.	8.100	(pd)	40.350	(so)	36.000	-	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, sezione, 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 segnalatici 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..



SPAZIO ANNULLATO

REGISTRAZIONE

- Atto nei termini di registrazione e di assolvimento dell'imposta di bollo ex art. 1-bis della Tariffa d.p.r. 642/1972.
- Atto registrato presso l'Agenzia delle Entrate di Milano 6, in data 28 aprile 2017 al n. 15948 serie 1T con versamento di € 200,00.

IMPOSTA DI BOLLO

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

La presente copia viene rilasciata:

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

COPIA CONFORME

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