

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DEL 5 APRILE 2016:**

- 3. Piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari.**
- 3.1 Approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 dei piani di performance share aventi ad oggetto azioni ordinarie proprie Banca Mediolanum S.p.A. riservati: (i) agli Amministratori e dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum e (ii) ai collaboratori di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società da essa controllate, anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum.**
- 3.2 Autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi del combinato disposto degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, nonché dell'art. 132 del D. Lgs. n. 58/1998 e relative disposizioni di attuazione.**
-

Relazione del Consiglio di Amministrazione

all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 5 aprile 2016 convocata in unica convocazione,
ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e dell'art. 73
del Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato

Signori Azionisti,

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

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.

Si ricorda che in data 26 marzo 2015 l'Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. – che a tale data era la società capogruppo del Gruppo Bancario Mediolanum – ha approvato le “*Politiche Retributive di Gruppo*” relative all'esercizio 2015 (le “**Politiche Retributive di Gruppo 2015**”) in ottemperanza

alle “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (le “**Disposizioni di Vigilanza**”).

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

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

In attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2015 e ai sensi dell’art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato (il “**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 Sezione A della presente relazione illustrativa (la “**Relazione**”):

- (i) un piano di *performance share* denominato “Piano Top Management 2015 – Personale Rilevante” destinato agli amministratori e ai dirigenti (il “**Top Management**”) (a) di Banca Mediolanum, e/o (b) delle società controllate che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. n. 385/1993 come successivamente modificato (il “**TUB**”), e/o (c) delle altre società controllate dalla Banca ai sensi dell’art. 2359, comma 1, cod. civ. anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum (le società *sub* (b) e (c),

unitamente alla Banca, di seguito il “**Gruppo**”), che sia qualificabile come “personale più rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche Retributive di Gruppo 2015 (il “**Personale Rilevante**”) e la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000 (il “**Piano Top Management Personale Rilevante**”);

- (ii) un piano di *performance share* denominato “Piano Top Management 2015 – Altro Personale” destinato al Top Management di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che non sia qualificabile come Personale Rilevante (l’“**Altro Personale**”) ossia che sia qualificabile come Personale Rilevante, ma la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, il c.d. “Personale *Executive*” (il “**Piano Top Management Altro Personale**”);
- (iii) un piano di *performance share* denominato “Piano Collaboratori 2015 – Personale Rilevante” destinato ai collaboratori – intesi come i componenti della rete di vendita – (i “**Collaboratori**” e congiuntamente al Top Management, i “**Destinatari**”) di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che siano qualificabili come Personale Rilevante (il “**Piano Collaboratori Personale Rilevante**”);
- (iv) un piano di *performance share* denominato “Piano Collaboratori 2015 – Altro Personale” destinato ai Collaboratori di Banca Mediolanum e/o delle altre società del Gruppo che non siano qualificabili come Personale Rilevante (il “**Piano Collaboratori Altro Personale**”).

La proposta risulta, come detto, allineata alle Politiche Retributive di Gruppo 2015 e alle Disposizioni di Vigilanza, nonché alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (*Capital Requirements Directive* o CRD IV).

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

Si prevede che i Piani di Performance Share siano attuati mediante l'assegnazione gratuita di diritti a ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie detenute dalla stessa Banca. Si propone quindi che la provvista di azioni ordinarie 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 presente Relazione.

Le Politiche Retributive di Gruppo 2015 sono disponibili sul sito *internet* dell'incorporata Mediolanum S.p.A. www.mediolanum.com (Sezione "Corporate Governance / Assemblea degli Azionisti").

Il documento informativo sui Piani di Performance Share, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato (il "**Regolamento Emittenti**") e in conformità all'Allegato 3A del regolamento medesimo, sarà messo a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge.

Sezione A:

Relazione illustrativa relativa al punto 3.1 all'ordine del giorno

“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.”

1. Ragioni che motivano l’adozione dei Piani di Performance Share

I Piani di Performance Share rappresentano uno strumento fondamentale al fine di attrarre nuove risorse di talento e trattenere le figure chiave della Banca e del Gruppo.

La Banca – anche nella sua qualità di capogruppo – ritiene, dunque, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale, che i Piani di Performance Share costituiscano uno strumento capace di focalizzare l’attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico favorendo la fidelizzazione ed incentivando la permanenza in seno alla Banca e alle altre società del Gruppo. In particolare, i Piani di Performance Share hanno lo scopo di:

- (i) attrarre nel Gruppo, e incentivare la permanenza nello stesso, delle risorse che possono contribuire in modo determinante al successo della Banca e del Gruppo;
- (ii) legare una componente significativa della remunerazione variabile dei Destinatari al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, sia aziendali, sia individuali (ove previste), così da allineare gli interessi dei Destinatari al perseguimento dell’obiettivo

prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di detto valore, sia di lungo periodo, mediante un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine; nonché

- (iii) favorire la fidelizzazione dei Destinatari, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Si segnala che l'adozione di piani di remunerazione basati su azioni è in linea sia (come sopra ricordato) con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, anche con riferimento ai “*material risk takers*”, e dai principi contenuti nelle Politiche Retributive di Gruppo 2015, sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. Inoltre, la proposta relativa all'adozione dei Piani di Performance Share è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni della Banca (il “**Comitato**”), il quale svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi delle sopra citate disposizioni e principi.

2. Oggetto e modalità di attuazione dei Piani di Performance Share

I Piani di Performance Share prevedono che una porzione della componente variabile della retribuzione dei Destinatari, o della componente non ricorrente per i Collaboratori, (la “**Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari**”) venga riconosciuta mediante l'assegnazione gratuita a ciascuno dei Destinatari di diritti (le “**Unit**”) a ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie Banca Mediolanum (le “**Azioni**”) dalla stessa detenute nel rapporto di n. 1 azione ordinaria per ogni n. 1 Unit maturata. La Banca si riserva la facoltà, in caso di impossibilità di assegnare ai Destinatari le Azioni, di corrispondere ai Destinatari una somma in denaro in luogo delle Azioni calcolata sulla

base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni Banca Mediolanum registrati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (l'“MTA”) nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione delle Azioni ovvero, nel caso in cui le azioni di Banca Mediolanum non fossero più quotate sull'MTA, sulla base del valore normale delle stesse azioni ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

Detta componente remunerativa incentivante: **(a)** è pari al 50% sia per il Top Management qualificabile come Personale Rilevante e la cui retribuzione variabile sia superiore a Euro 75.000, sia per i Collaboratori qualificabili come Personale Rilevante; e **(b)** sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione della Banca o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato, con riferimento all'Altro Personale (sia Top Management, sia Collaboratori).

Il numero massimo di Azioni attribuibile a ciascun destinatario dei Piani di Performance Share (corrispondente al numero massimo di Unit assegnabili) sarà determinato dividendo la Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari 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 di bilancio cui sarà inoltre sottoposta l'approvazione dei Piani di Performance Share.

Si propone di determinare il numero complessivo massimo di Azioni a servizio dei Piani di Performance Share in n. 3.500.000 azioni ordinarie Banca Mediolanum (pari a circa il 0,474% dell'attuale capitale sociale della Banca).

Alla data della Relazione il capitale sociale di Banca Mediolanum sottoscritto e versato ammonta a Euro 600.000.090,00, ed è suddiviso in n. 738.402.757 azioni ordinarie senza indicazione del valore nominale. Alla stessa data, né Banca, né le società da essa controllate detengono azioni Banca Mediolanum.

I Piani di Performance Share non determineranno effetti diluitivi sul capitale sociale di Banca Mediolanum essendo basati sull'attribuzione di Azioni in portafoglio della Banca.

La Banca metterà a disposizione del Destinatario le Azioni, rivenienti dalla conversione delle Unit maturate, nei termini e con le modalità che saranno stabilite nei regolamenti dei Piani di Performance Share. Le Azioni attribuite al Destinatario avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Banca alla data della conversione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

I Piani di Performance Share non riceveranno alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Destinatari dei Piani di Performance Share

Come indicato nella premessa alla Relazione (cui si rinvia):

- il Piano Top Management Personale Rilevante è riservato al Top Management qualificabile come Personale Rilevante e la cui retribuzione sia superiore a Euro 75.000;
- il Piano Top Management Altro Personale è riservato al Top Management qualificabile come Altro Personale ossia che sia qualificabile come Personale Rilevante, ma la cui retribuzione variabile sia inferiore a Euro 75.000, il c.d. "Personale *Executive*";
- il Piano Collaboratori Personale Rilevante è riservato ai Collaboratori qualificabili come Personale Rilevante; e
- il Piano Collaboratori Altro Personale è riservato ai Collaboratori qualificabili come Altro Personale.

I Destinatari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca - o (ove e per quanto sarà previsto nei regolamenti dei Piani di Performance Share) dall'organo e/o dai soggetti da esso delegati - su proposta del Comitato nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e in attuazione delle Politiche Retributive di Gruppo 2015. I medesimi organi/soggetti avranno ogni altro potere necessario o opportuno per dare esecuzione ai Piani di Performance Share, fermo restando che, con riferimento ai Piani di Performance Share destinanti al Top Management, ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle Unit a beneficiari che siano anche Presidente, Vice Presidente (ove nominato) e/o amministratore di Banca Mediolanum (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione dei Piani di Performance Share nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Banca.

4. Caratteristiche dei Piani di Performance Share

I Piani di Performance Share, oltre a fidelizzare i Destinatari e allinearne gli interessi degli stessi rispetto al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e lungo periodo, anche in linea con i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali, prevedono in particolare quanto segue:

- (i) che l'accesso alla Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari sia subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di Gruppo e, ove stabiliti, individuali, da verificarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società, o dell'organo e/o dei soggetti da esso a ciò delegati, sentito il Comitato. In particolare, l'assegnazione ai Destinatari delle Unit sarà subordinata al verificarsi nell'esercizio 2015 il c.d. *accrual period*, individuato nell'esercizio precedente alla Data di Assegnazione delle Unit (corrispondente alla data della determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione del numero di Unit da assegnare ossia l'esercizio 2015), delle seguenti condizioni di *performance* (le “**Condizioni**”):

- (a) un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali previsti per il conglomerato finanziario Mediolanum; e
- (b) un *liquidity coverage ratio (LCR)* superiore al 100%; e
- (c) con esclusivo riferimento al Top Management, un "*Return on risk adjusted capital*" ("**RORAC**") superiore al 15%.

La determinazione del numero di Unit da assegnare sarà parametrata all'Utile Netto Consolidato del Gruppo Mediolanum il cui valore *target* sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato.

Inoltre, il numero di Unit assegnare a ciascun Destinatario sarà determinato in funzione del livello di effettivo verificarsi/raggiungimento, nell'*accrual period*, delle Condizioni e, ove fissate, delle condizioni individuali, rispetto al livello minimo stabilito per ciascuna delle predette condizioni;

- (ii) che la maturazione delle Unit in capo ai Destinatari sia subordinata al mantenimento del rapporto di collaborazione intercorrente tra il Destinatario e la Banca o le altre società del Gruppo dalla Data di Assegnazione fino alla data di conversione delle Unit in Azioni, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato;
- (iii) un meccanismo di c.d. "*claw back*" con conseguente diritto della Società di chiedere la restituzione, di tutta o parte, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari erogata, e per l'effetto, delle Azioni assegnate, nel caso in cui il Destinatario ponga in essere: **(1)** comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale; **(2)** violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB o, quando il Destinatario sia parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss., del TUB, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; **(3)** comportamenti fraudolenti o di colpa

grave a danno della Banca, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale.

Di seguito sono descritte le principali ulteriori caratteristiche e disposizioni dei Piani di Performance Share destinati al Top Management (Paragrafo 4.1) e dei Piani di Performance Share destinati ai Collaboratori (Paragrafo 4.2).

4.1. Piani di Performance Share in favore del Top Management

4.1.1. Piano Top Management Personale Rilevante

In conformità a quanto previsto nelle Politiche Retributive di Gruppo 2015, il Piano Top Management Personale Rilevante prevede, tra l'altro, quanto segue:

- (i) che una quota, pari al 60%, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari sia assegnata “*up-front*” e la restante quota, pari al 40%, sia assoggettata a un periodo di differimento da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione (o dell'organo e/o i soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato (il “**Periodo di Differimento**”). La prima porzione è la c.d. “Quota Up-front”, rappresentata appunto dalle Unit assegnate *up-front* che, come tali, sono da intendersi assegnate in via definitiva; la restante porzione delle Unit è la c.d. “Quota Differita” che sarà soggetta al mantenimento delle Condizioni durante il Periodo di Differimento e sarà corrisposta secondo un criterio pro-rata di cadenza annuale;
- (ii) la previsione di un periodo c.d. di *retention*, la cui durata sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati), sentito il Comitato (il “**Periodo di Retention**”) durante il quale le Unit non possono maturare;
- (iii) la previsione di “Meccanismi di *Malus*” idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei

comportamenti individuali. In particolare, al fine di assicurare nel tempo la stabilità delle Condizioni, l'assegnazione effettiva delle Unit oggetto della Quota Differita sarà subordinata al mantenimento, nel Periodo di Differimento, delle Condizioni e le Unit (relative sia alla Quota Up-front, sia alla Quota Differita) matureranno subordinatamente all'assenza di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere dal Destinatario dalla Data di Assegnazione sino al termine del Periodo di Retention.

4.1.2. Piano Top Management Altro Personale

In conformità a quanto previsto nelle Politiche Retributive di Gruppo 2015, il Piano Top Management Altro Personale prevede, tra l'altro, un "**Periodo di Vesting**" al termine del quale le Unit matureranno in capo ai Destinatari. La durata di detto periodo è stabilita in 2 anni dalla Data di Assegnazione delle Unit.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Banca, sentito il Comitato, avrà la facoltà di prevedere, con riferimento a singoli Destinatari o a categorie di Destinatari, che parte delle Unit ad essi assegnate, in analogia a quanto previsto nel Piano Top Management Personale Rilevante, siano assoggettate a un periodo di differimento (durante il quale dovranno essere mantenute le Condizioni) e sottoposte a un successivo periodo c.d. di *retention* (durante il quale le Unit non potranno maturare). La durata del periodo di differimento e di *retention* – che sostituiranno il Periodo di *Vesting* – sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati) sentito il Comitato, il quale Consiglio determinerà altresì la porzione delle Unit soggetta a tali periodi e alle relative previsioni.

4.2. Piani di Performance Share in favore dei Collaboratori

4.2.1. Piano Collaboratori Personale Rilevante

In conformità a quanto previsto nelle Politiche Retributive di Gruppo 2015, il Piano Collaboratori Personale Rilevante prevede, tra l'altro, quanto segue:

- l'assegnazione *up-front* di una quota, pari al 60%, della Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari (la Quota Up-front) e l'assoggettamento della restante parte, pari al 40% (la Quota Differita) al Periodo di Differimento; il tutto in analogia a quanto previsto dal Piano Top Management Personale Rilevante (cui si rinvia);
- che le Unit siano assegnate, ai termini sopra indicati, alla Data di Assegnazione **(i)** previa verifica in merito al conseguimento da parte dei Destinatari di prefissati obiettivi individuali; e **(ii)** a condizione che, a detta data, il Destinatario non sia/non sia stato oggetto di sanzione disciplinare (revoca ovvero sospensione sanzionatoria);
- l'assoggettamento della Quota Up-front e della Quota Differita al Periodo di *Retention* e ai Meccanismi di *Malus*.

4.2.2. Piano Collaboratori Altro Personale

Il Piano Collaboratori Altro Personale prevede che:

- ad esito della verifica in merito al conseguimento da parte dei Destinatari di prefissati obiettivi individuali, le Unit siano pre-assegnate ai Destinatari fino al momento dell'effettiva assegnazione che avverrà alla Data di Assegnazione e, in ogni caso, a condizione che a detta data il Destinatario non sia/non sia stato oggetto di sanzione disciplinare (revoca ovvero sospensione sanzionatoria) e
- le Unit maturino al termine di Periodo di Vesting la cui durata è stabilita in 9 anni dalla Data di Assegnazione.

5. Durata dei Piani di Performance Share

I Piani di Performance Share prevedono un arco temporale indicativo massimo di assegnazione pari ad 1 anno, fermo restando che la durata complessiva di ciascun Piano di Performance Share dipenderà dalla durata dei periodi di differimento e di *retention* e/o dei periodi di *vesting* (per quanto rispettivamente applicabili secondo quanto previsto da ciascuno dei Piani di Performance Share) che saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Banca (o dall'organo e/o dai soggetti da esso a ciò delegati) sentito il Comitato.

6. Limiti al trasferimento delle Unit

Le Unit sono personali, non trasferibili, né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno, né in garanzia a favore della Banca, delle altre società del Gruppo o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

L'assegnazione delle Unit nel corso della validità dei Piani di Performance Share non darà alcun diritto o aspettativa all'assegnazione di Unit negli anni successivi, né al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Banca, o tra questi e le altre società del Gruppo che continuerà ad essere disciplinato secondo le norme applicabili in forza delle leggi vigenti.

Le Unit potranno essere convertite in azioni ordinarie della Banca unicamente dai Destinatari, salvo quanto previsto per il caso di decesso ovvero di invalidità permanente del Destinatario.

Si segnala che non sono previsti vincoli al trasferimento delle azioni ordinarie assegnate al Destinatario a seguito della conversione delle Unit maturate.

Sezione B:

Relazione illustrativa relativa al punto 3.2 all'ordine del giorno

“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.”

1. Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie

Come indicato nella precedente Sezione A della Relazione, la presente autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie viene richiesta allo scopo di dotare la Banca della provvista di Azioni necessaria per eseguire i Piani di Performance Share, fermo restando che la Banca si riserva la facoltà di destinare le azioni oggetto della presente autorizzazione che risultassero eccedenti rispetto a quelle che saranno utilizzate effettivamente a servizio dei predetti Piani di Performance Share, al servizio di eventuali futuri piani di incentivazione e/o al servizio delle altre finalità consentite dalle vigenti disposizioni di legge nell'interesse della Banca come precisato al Paragrafo 6 che segue.

2. Numero massimo, categoria e valore nominale delle azioni alle quali si riferisce l'autorizzazione

L'autorizzazione è richiesta per l'acquisto anche in più *tranche*, di azioni ordinarie Banca Mediolanum, prive di indicazione del valore nominale.

Anche in considerazione del numero massimo di Azioni potenzialmente attribuibili in forza dei Piani di Performance Share (per cui si rinvia alla precedente Sezione A, Paragrafo 2, della Relazione),

l'autorizzazione è richiesta per l'acquisto di massime n. 3.500.000 azioni ordinarie Banca Mediolanum e, comunque, entro l'importo massimo complessivo di Euro 26.250.000; il tutto, in ogni caso, tenuto conto delle azioni ordinarie Banca Mediolanum S.p.A. di volta in volta detenute in portafoglio dalla Banca e dalle società da essa controllate nel limite massimo stabilito dalla normativa *pro tempore* applicabile. Al riguardo si segnala che Banca d'Italia, con comunicazione prot. n. 0201044/16 del 12 febbraio 2016, ai e per gli effetti di cui alle Disposizioni di Vigilanza e agli articoli 77 e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013, c.d. CRR, ha autorizzato Banca Mediolanum a procedere al piano di riacquisto – per la durata massima di legge (pari a 18 mesi dalla data della relativa deliberazione assembleare) – di n. 3.500.000 azioni, per un esborso massimo di Euro 26.250.000.00.

Si propone quindi di conferire mandato al Consiglio di Amministrazione per individuare l'ammontare di azioni da acquistare in relazione alle finalità indicate al Paragrafo 1. che precede, anteriormente all'avvio di ciascun singolo programma di acquisto, nel rispetto del limite massimo di cui sopra.

Per informazioni in merito al capitale sociale di Banca Mediolanum alla data della Relazione si rinvia alla precedente Sezione A, Paragrafo 2.

3. Informazioni utili ai fini di una compiuta valutazione del rispetto della disposizione prevista dall'art. 2357, comma 3, del codice civile

Come indicato al precedente Paragrafo 2 della presente Sezione B, in qualunque momento il numero massimo di azioni proprie possedute dalla Banca, tenuto anche conto delle azioni ordinarie di Banca Mediolanum eventualmente possedute da società controllate, non dovrà mai superare il limite massimo stabilito dalla normativa *pro tempore* applicabile. Al fine di garantire il rispetto dei limiti di legge, verranno in ogni caso approntate procedure idonee a garantire una tempestiva e completa informativa in ordine ai possessi azionari delle società controllate da Banca Mediolanum.

L'acquisto di azioni proprie dovrà comunque avvenire entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio (anche infrannuale) approvato al momento dell'effettuazione dell'operazione e, in occasione dell'acquisto e della disposizione delle azioni proprie, saranno effettuate le necessarie appostazioni contabili in osservanza delle disposizioni di legge e dei principi contabili applicabili.

4. Durata per la quale l'autorizzazione è richiesta

L'autorizzazione all'acquisto delle azioni proprie viene richiesta per il periodo di 18 mesi, a far data dalla delibera dell'Assemblea ordinaria. Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere alle operazioni autorizzate in una o più volte e in ogni momento, in misura e tempi liberamente determinati nel rispetto delle norme applicabili, con la gradualità ritenuta opportuna nell'interesse della Banca.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie viene richiesta senza limiti temporali.

5. Corrispettivo minimo e corrispettivo massimo delle azioni proprie da acquistare

Il Consiglio di Amministrazione propone che gli acquisti di azioni proprie siano effettuati nel rispetto delle condizioni operative stabilite per le "prassi di mercato" ammesse dalla Consob ai sensi dell'art. 180, comma 1, lett. c), del TUF con delibera n. 16839 del 2009 (le "**Prassi di Mercato**"), nonché in osservanza alle previsioni del Regolamento CE n. 2273/2003 del 22 dicembre 2003 (il "**Regolamento Safe Harbour**"), ove applicabili, e delle applicabili disposizioni del codice civile, e quindi ad un corrispettivo che non sia superiore al prezzo più elevato tra il prezzo dell'ultima operazione indipendente e il prezzo dell'offerta indipendente più elevata corrente nelle sedi di negoziazione dove viene effettuato l'acquisto, fermo restando che il corrispettivo unitario non potrà comunque essere inferiore nel minimo del 15% e superiore nel massimo del 15% rispetto al prezzo ufficiale registrato dal titolo Banca Mediolanum il giorno di borsa precedente ogni singola operazione di acquisto.

In ogni caso, come indicato al precedente Paragrafo 3, gli acquisti di azioni proprie in forza dell'autorizzazione oggetto della presente proposta dovranno essere effettuati entro l'importo massimo complessivo di Euro 26.250.000.

6. Modalità attraverso le quali gli acquisti e le alienazioni saranno effettuate

Il Consiglio di Amministrazione propone che gli acquisti vengano effettuati secondo le modalità di cui all'art. 144-*bis*, comma 1, lett. b) del Regolamento Emittenti e delle disposizioni comunque applicabili, in modo tale da consentire il rispetto della parità di trattamento degli azionisti come previsto dall'art. 132 del TUF, e quindi sui mercati regolamentati, secondo modalità operative che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione di vendita, tenuto conto anche di quanto previsto dalle Prassi di Mercato e dal Regolamento Safe Harbour, ove applicabili.

Considerate le finalità sottostanti alla presente proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie (nei termini descritti al precedente Paragrafo 1), il Consiglio di Amministrazione propone inoltre di autorizzare l'utilizzo ai sensi dell'art. 2357-*ter* del codice civile, in qualsiasi momento, in tutto o in parte, in una o più volte, delle azioni proprie acquistate in base alla presente proposta mediante: **(i)** assegnazione gratuita di tali azioni proprie ai Destinatari dei Piani di Performance Share (ossia al Top Management e ai Collaboratori, entrambi qualificabili come Personale Rilevante o Altro Personale), ricorrendone i presupposti normativi e le condizioni previste dalle Politiche Retributive di Gruppo 2015 per il pagamento della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante e, quanto alle eventuali azioni proprie acquistate in forza della presente autorizzazione che risultassero eccedenti rispetto a quelle che saranno utilizzare effettivamente a servizio dei predetti Piani di Performance Share, **(ii)** assegnazione delle stesse al servizio di eventuali futuri piani di incentivazione e/o **(iii)** disposizione delle stesse in borsa o fuori borsa, eventualmente

anche mediante cessione di diritti reali e/o personali, con i termini, le modalità e le condizioni dell'atto di disposizione delle azioni proprie ritenuti più opportuni nell'interesse della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari *pro tempore* vigenti.

Le operazioni di disposizioni delle azioni proprie in portafoglio verranno in ogni caso effettuate nel rispetto della normativa legislativa e regolamentare vigente in tema di esecuzione delle negoziazioni sui titoli quotati e potranno avvenire in una o più soluzioni, e con la gradualità ritenuta opportuna nell'interesse della Società.

Si precisa che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 44-*bis*, comma 4, del Regolamento Consob, le azioni proprie acquistate da Banca Mediolanum in forza della presente autorizzazione per l'adempimento alle obbligazioni ad essa derivanti dai Piani di Performance Share, non sono escluse dal capitale sociale della Banca su cui si calcola la partecipazione rilevante ai fini della disciplina in materia di offerte pubbliche di acquisto obbligatorie e, precisamente, ai fini dell'art. 106, commi 1, 1-*bis*, 1-*ter* e 3, lettera b), del TUF.

Sezione C:

Proposte di Deliberazione

Signori Azionisti,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare le seguenti deliberazioni:

1. Proposta di deliberazione relativa al punto 3.1 all'ordine del giorno

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

DELIBERA

(A) di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, e della Circolare n. 285 di Banca d’Italia del 17 dicembre 2013, nonché in attuazione delle “Politiche Retributive di Gruppo” relative all’esercizio 2015 approvate, in data 26 marzo 2015, in ottemperanza alle “Disposizioni di Vigilanza per le banche”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, dall’Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A. (società incorporata nella propria controllata Banca Mediolanum S.p.A. con efficacia civilistica a far data dal 30 dicembre 2015):

(i) l’istituzione di un nuovo piano di performance share denominato “Piano Top Management 2015 – Personale Rilevante” e di un nuovo piano di performance share denominato “Piano Top Management 2015 – Altro Personale”, entrambi destinati agli amministratori e ai dirigenti di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società controllate che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. n. 385/1993 come successivamente modificato (il “TUB”) e/o delle altre società

controllate da Banca Mediolanum S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, comma 1, cod. civ. anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum;

- (ii) *l'istituzione di un nuovo piano di performance share denominato "Piano Collaboratori 2015 – Personale Rilevante" e di un nuovo piano di performance share denominato "Piano Collaboratori 2015 –Altro Personale", entrambi destinati ai collaboratori – intesi come componenti della rete di vendita di Banca Mediolanum S.p.A. e/o delle società controllate che rientrano nell'ambito del Gruppo Bancario Mediolanum ai sensi dell'art. 23 del TUB, e/o delle società controllate da Banca Mediolanum S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, comma 1, cod. civ., anche se non appartenenti al Gruppo Bancario Mediolanum,*

aventi le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) rispettivamente indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, (congiuntamente i piani di cui al presente punto sub A (i) e A (ii), i "Piani di Performance Share");

- (B) *di conferire al Consiglio di Amministrazione e per esso al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, in via disgiunta tra loro, ogni potere necessario o opportuno per l'esecuzione e l'attuazione dei Piani di Performance Share, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di curare la gestione dei regolamenti e ogni potere per individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di Unit da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, compiere ogni altro atto, adempimento, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei piani medesimi, ivi inclusi i relativi regolamenti, nonché adempiere ad ogni formalità richiesta affinché le adottate deliberazioni ottengano le approvazioni di legge con facoltà di introdurre le eventuali varianti o integrazioni che fossero allo scopo necessarie e/o*

opportune, il tutto con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione dei suddetti piani al, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle Unit ai beneficiari dei Piani di Performance Share che siano anche Presidente, Vice Presidente (ove nominato) e/o amministratore di Banca Mediolanum S.p.A. (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

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

“L’Assemblea ordinaria di Banca Mediolanum S.p.A.:

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

DELIBERA

- (A) di autorizzare operazioni di acquisto e di disposizione di azioni ordinarie proprie per le finalità indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e quindi:*
- (i) di autorizzare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2357 cod. civ., l’acquisto, in una o più volte, per il periodo di diciotto mesi a far data dalla presente deliberazione, di azioni ordinarie della Banca, fino ad un massimo di n. 3.500.000 azioni ordinarie Banca*

Mediolanum S.p.A. e, in ogni caso, tenuto conto delle azioni ordinarie Banca Mediolanum S.p.A. di volta in volta detenute in portafoglio dalla Banca e dalle società da essa controllate, entro il limite massimo stabilito dalla normativa pro tempore applicabile, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di individuare l'ammontare di azioni da acquistare anteriormente all'avvio di ciascun singolo programma di acquisto a un corrispettivo che non sia superiore al prezzo più elevato tra il prezzo dell'ultima operazione indipendente e il prezzo dell'offerta indipendente più elevata corrente nelle sedi di negoziazione dove viene effettuato l'acquisto, fermo restando che il corrispettivo unitario non potrà comunque essere inferiore nel minimo del 15% e superiore nel massimo del 15% rispetto al prezzo ufficiale registrato dal titolo Banca Mediolanum S.p.A. il giorno di borsa precedente ogni singola operazione di acquisto e che, comunque, il corrispettivo massimo complessivo degli acquisti effettuati in base alla presente deliberazione non potrà essere superiore ad Euro 26.250.000;

- (ii) *di dare mandato al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Presidente, all'Amministratore Delegato nonché ai Vice Presidenti, in via disgiunta tra loro, di procedere all'acquisto di azioni alle condizioni e per le finalità sopra richiamate, attribuendo ogni più ampio potere per l'esecuzione delle operazioni di acquisto di cui alla presente delibera e di ogni altra formalità alle stesse relativa, ivi incluso l'eventuale conferimento di incarichi ad intermediari abilitati ai sensi di legge e con facoltà di nominare procuratori speciali; gli acquisti saranno effettuati con modalità inidonee a garantire la parità di trattamento degli azionisti, con la gradualità ritenuta opportuna nell'interesse di Banca Mediolanum S.p.A. e secondo quanto consentito dalla vigente normativa, con le modalità previste dall'art. 144-bis, comma 1, lett. b) del Regolamento Consob 11971/1999, come successivamente modificato, e tenuto conto delle prassi di*

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

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

vigenti. L'autorizzazione di cui al presente punto sub (iii) è accordata senza limiti temporali;

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

Milano 3, 18 febbraio 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ennio Doris)