

**Integrazione alla  
Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione  
sul punto 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea degli Azionisti del 26 marzo 2015**

Signori Azionisti,

ad integrazione della relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sul punto 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea degli Azionisti del 26 marzo 2015, si segnala che con Provvedimento del 16 marzo 2015, Prot. n. 0299059/15, Banca d'Italia ha accertato, ai sensi degli articoli 56, 61 e 67bis del D.Lgs. 385/1993, che le variazioni statutarie di cui agli artt. 4, 10, 16 e 23 proposte dalla Società, giuste delibere consiliari del 13 novembre e 10 dicembre 2014 e del 28 gennaio 2015, non contrastano con il principio di sana e prudente gestione.

Pertanto, con la trasmissione dei suddetti provvedimenti si è concluso positivamente il procedimento di accertamento di Banca d'Italia riguardante, tra le altre, quelle modifiche statutarie per le quali gli Azionisti sono stati convocati all'Assemblea del 26 marzo 2015 per approvare, giusta positiva deliberazione in parte straordinaria, i seguenti punti all'ordine del giorno in parte ordinaria:

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

*3.1 - criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;*

*3.2 - fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale.”*

**Sulla fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale**

Con particolare riferimento alla modifica di cui all'articolo 10 dello statuto di Mediolanum S.p.A. riguardante la possibilità di innalzare fino ad un massimo di 2:1 il rapporto tra la componente

variabile e quella fissa della remunerazione individuale, Banca d'Italia ha segnalato l'opportunità di evidenziare in modo particolare all'Assemblea degli Azionisti - soprattutto in un regime di prima applicazione della normativa - le ragioni sottostanti siffatta proposta di aumento relativamente al personale interessato ed alle modalità per la determinazione dei *bonus* incentivanti.

In merito alla proposta di aumento della componente variabile fino al massimo del doppio della componente fissa, si ritiene opportuno riservare questa possibilità ad un numero limitato di soggetti identificati come "personale più rilevante" e per le principali seguenti ragioni.

La componente di incentivazione, attentamente parametrata ad indicatori di *performance* al netto dei rischi, rappresenta un elemento di variabilizzazione dei costi utile a mantenere una correlazione con il valore generato e la sostenibilità anche nel lungo termine dei risultati aziendali.

Il predetto sistema di remunerazione rappresenterà quindi un valido strumento volto ad allineare gli interessi del management e quelli degli azionisti, in maniera tanto più incisiva quanto più sarà il valore attribuito alla componente variabile della remunerazione, comunque entro limiti prefissati.

Inoltre, il sistema di remunerazione così proposto soddisfa al contempo, sia l'esigenza di conformità a principi di equità interna, sia l'esigenza di rappresentare un elemento di competitività in grado di trattenere ed attrarre le migliori risorse sul mercato, in particolare con riferimento ai ruoli di maggiore responsabilità ed impatto sul business. A questo proposito si ritiene opportuno poter disporre anche di livelli relativamente elevati di remunerazione variabile, quale leva competitiva sul mercato. Il costante raffronto con le dinamiche retributive di mercato, anche tramite i *benchmark* forniti dalle principali società di consulenza esterne, permette e permetterà di stabilire i più adeguati livelli di remunerazione e di equilibrio tra le componenti fisse e variabili della stessa.

Per le ragioni testé sinteticamente esposte e come già precisato nella relazione, la proposta di innalzamento della componente variabile, entro comunque il limite massimo del doppio della componente fissa, è limitato ad alcune figure (al massimo 11): si tratta di responsabili delle *business*

*unit*, direttori generali, direttori commerciali e amministratori esecutivi (amministratori delegati e vice presidenti) delle società del Gruppo.

Il valore individualmente assegnato alla componente variabile, dovrà comunque essere stabilito in considerazione della strategicità della risorsa e della misurabilità dei risultati dalla stessa conseguiti.

La performance relativa ai risultati di Gruppo nel pieno rispetto delle condizioni legate alla misurazione dei rischi, dei requisiti patrimoniali e del livello di liquidità, rappresenteranno comunque anche e in particolare in questi casi, la condizione di accesso alla componente variabile della remunerazione.

Per quanto concerne la compatibilità dell'innalzamento per il "personale più rilevante" di cui sopra della componente variabile della remunerazione, si rileva che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2014, considerando il valore complessivo di tale componente eccedente la parte fissa ed in ipotesi di incremento della parte variabile della remunerazione per tutti i soggetti interessati fino al livello massimo (ipotesi che possiamo considerare alquanto remota), ciò assommerebbe in totale a 2,7 milioni di euro lordi, per un costo "aziendale" stimato inferiore a 3,5 milioni di euro.

Tali importi rappresentano circa il 2% del costo del solo personale dipendente del Gruppo e possono essere raffrontati ad un livello di liquidità operativa di 7.580 milioni di euro, dal che se ne può dedurre la assoluta compatibilità e sostenibilità per la Società e per il Gruppo nel suo complesso.

Parimenti, anche con riferimento al "personale più rilevante" facente parte della rete di vendita, il sistema remunerazione deve rappresentare principalmente un elemento di competitività, in grado di trattenere ed attrarre le migliori risorse sul mercato, in particolare con riferimento ai ruoli di maggiore responsabilità ed impatto sul *business*. Pertanto, anche riguardo alla rete di vendita, si ritiene opportuno poter disporre anche di livelli relativamente elevati della remunerazione variabile, quale leva competitiva sul mercato. Anche in questo caso, peraltro, il costante raffronto con le

dinamiche retributive di mercato, anche tramite i *benchmark* forniti dalle principali società di consulenza esterne, permette e permetterà di stabilire i più opportuni livelli di remunerazione e di equilibrio tra le componenti fisse e variabili della stessa.

La proposta di innalzamento della componente di incentivazione cd. “non ricorrente”, entro comunque il limite massimo del doppio della componente “ricorrente”, è limitato ad alcune figure (al massimo 21): si tratta del responsabile della rete di vendita e dei suoi riporti diretti, sia a livello di sede sia a livello territoriale (regionale).

Riguardo alla compatibilità dell’innalzamento per il “personale rilevante” facente parte della rete di vendita della componente di incentivazione cd. “non ricorrente” della remunerazione, si rileva comunque che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2014, considerando il valore complessivo di tale componente eccedente la parte “ricorrente” ed in ipotesi di incremento della parte “non ricorrente” della remunerazione per tutti i soggetti interessati fino al livello massimo (ipotesi che possiamo comunque considerare alquanto remota), ciò assommerebbe in totale a 10,5 milioni di euro, per un costo “aziendale” stimato di pari importo.

Tali importi rappresentano circa il 2,5% del costo rete di vendita e possono essere raffrontati ad un livello di liquidità operativa di 7.580 milioni di euro; da ciò se ne può dedurre la assoluta compatibilità e sostenibilità per la Società ed il Gruppo nel suo complesso.

Milano 3, 19 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Carlo Secchi)