

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA  
ORDINARIA DEGLI AZIONISTI  
DEL 19 APRILE 2012:**

**4. Relazione in merito alle politiche di remunerazione**

---

**Relazione del Consiglio di Amministrazione**

**all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata il giorno 19 aprile 2012 in prima  
convocazione e 20 aprile 2012 in seconda convocazione**

Signori Azionisti,

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

**4. Relazione in merito alle politiche di remunerazione**

Così come già avvenuto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti dell'esercizio precedente  
Mediolanum S.p.A. intende sottoporre al vaglio consultivo dell'Assemblea degli Azionisti l'allegata  
Relazione sulle politiche di remunerazione del Conglomerato Finanziario Mediolanum.

Tale relazione, che nel 2011 trovava, inter alia, fondamento normativo nel novellato art. 7 del  
Codice di Autodisciplina delle società quotate – ora art. 6 del Codice nella novellata versione di  
dicembre 2011 - tiene ora conto del mutato contesto normativo di riferimento a seguito  
dell'emanazione della deliberazione CONSOB n.18049 che ha introdotto l'art. 84 quater del  
Regolamento Emittenti in tema di Relazione sulla remunerazione.

Sul punto Vi invitiamo, pertanto, ad assumere le seguenti deliberazioni:

“L'Assemblea:

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;

delibera

in senso favorevole – ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6 del Testo Unico Finanza e ad ogni altro  
effetto di legge e di regolamento - in merito al contenuto della relazione illustrativa presentata dal  
Consiglio di Amministrazione.”

Milano 3, 22 Marzo 2012



Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
(Roberto Ruozi)

Mediolanum S.p.A.

Relazione del Consiglio di Amministrazione  
sulle Politiche retributive

Ai sensi dell'art. 123-ter Dlgs 24 febbraio 1998, n.58; art. 84-*quater* del Regolamento n. 11971 di Consob,  
schema 7-bis del relativo Allegato 3A

Q

## 1 FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Ai sensi dell'articolo 123-ter del Dlgs 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), si forniscono di seguito le informazioni per l'Assemblea dei Soci Mediolanum S.p.A. relativamente all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2011.

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

- **SEZIONE I:**

- illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;
- illustra le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

- **SEZIONE II:**

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

L'informativa verrà resa disponibile anche sul sito internet della Società ([www.mediolanum.com](http://www.mediolanum.com)) alla voce: "Investor Relations/Corporate Governance/assemblee degli azionisti".

## 2 SEZIONE I

### 2.1 Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione

Di seguito si riporta in dettaglio indicazione degli organi e dei soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

#### 2.1.1 *Assemblea dei Soci*

L'Assemblea Ordinaria di Mediolanum S.p.A., in applicazione di quanto disciplinato dalle Politiche retributive del Conglomerato finanziario Mediolanum S.p.A. (nel seguito anche le "Politiche retributive"), nonché 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:

- delibera in senso favorevole o contrario sulle Politiche retributive predisposte dal Consiglio di Amministrazione. La deliberazione non è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- 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 a valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

## 2.1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive a livello di Conglomerato Finanziario e relativamente a Mediolanum S.p.A. ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Assicura che le Politiche retributive siano adeguatamente documentate e:

- trasmesse all'Assemblea per la deliberazione richiesta all'Organo medesimo;
- accessibili all'interno della struttura aziendale.

Avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, nonché delle funzioni aziendali identificate all'interno delle Politiche retributive:

- cura la predisposizione del Regolamento del Piano dei compensi basato sull'attribuzione di opzioni ("stock option") per la sottoscrizione di azioni Mediolanum S.p.A.;
- ha facoltà di stabilire eventuali ulteriori obiettivi individuali in capo a ciascun Destinatario al cui raggiungimento sia subordinato l'esercizio delle opzioni;
- provvede all'attuazione e all'amministrazione del Piano dei compensi ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione del numero di opzioni spettante a ciascuno di essi, il "vesting period", i "Performance Targets Biennali/Triennali", unitamente agli eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano;
- individua, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i destinatari - della Società e delle Controllate - del Piano dei compensi;
- stabilisce il numero delle opzioni da assegnare a ciascun destinatario del Piano di compensi nel rispetto di criteri correlati a:
  - la carica ricoperta da ciascun destinatario e del compenso ricevuto per ciò che riguarda specificamente gli Amministratori;
  - la posizione organizzativa, delle responsabilità e delle competenze professionali per ciò che riguarda i destinatari diversi dagli Amministratori;
  - il valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere sulla creazione futura del valore delle azioni della Società o del Gruppo;
- cura la gestione delle modifiche/ integrazioni al Piano dei compensi (e al relativo Regolamento) che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del Piano;
- in seguito all'attuazione delle politiche adottate:
  - è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici agli Amministratori investiti di particolari cariche, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti Aziendali, ai dipendenti e ai collaboratori non legati alla Società - o alle società controllate e/o collegate - da rapporto di lavoro subordinato;
  - verifica la coerenza delle Politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della Società;
  - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte da sottoporre al vaglio consultivo dell'Assemblea Ordinaria nonché dei conseguenti regolamenti attuativi;
  - approva l'informativa per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle Politiche di retributive a favore di tutti i ruoli aziendali.

## 2.1.3 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione allo stesso

attribuiti<sup>1</sup>:

- ha poteri di proposta in merito alle Politiche retributive del Conglomerato Finanziario e di Mediolanum S.p.A.;
- dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e di implementazione sulla base delle Politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alle Società del Conglomerato Finanziario, comunica le Politiche retributive agli Organi Amministrativi delle Società medesime, al fine dell'applicazione delle Politiche medesime alle corrispondenti figure presenti presso le Società Controllate, previa formalizzazione di specifica documentazione aziendale da sottoporre all'approvazione delle rispettive Assemblee, laddove espressamente inderogabile;
- riceve dalle strutture competenti apposita informativa inerente:
  - lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione (compresa l'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari) in favore dei diversi ruoli aziendali, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle predette politiche;
  - i controlli effettuati sull'attuazione delle Politiche retributive e le eventuali proposte di modifica delle Politiche medesime;
  - se del caso, i risultati delle indagini statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento.

#### *2.1.4 Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari*

Il Dirigente Preposto, anche avvalendosi dell'unità 262 a suo diretto riporto gerarchico, cura la predisposizione di adeguate procedure amministrativo-contabili con riferimento alla predisposizione della nota integrativa e, in particolare, in relazione all'informativa sui compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai Direttori Generali (laddove nominati), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da Società controllate. Le indicate procedure amministrativo-contabili sono altresì verificate in termini di effettiva applicazione.

#### *2.1.5 Pianificazione e controllo di gestione*

L'unità in oggetto contribuisce alla definizione delle Politiche retributive provvedendo, su richiesta degli Organi e funzioni 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.

#### *2.1.6 Funzioni esternalizzate a Banca Mediolanum S.p.A.*

Per lo svolgimento di alcune attività tecniche anche con riferimento ai sistemi di remunerazione e incentivazione, Mediolanum S.p.A. ha stipulato degli appositi contratti di servizio con la controllata Banca Mediolanum S.p.A., al fine di sfruttare al meglio le sinergie e le competenze di Gruppo.

##### 2.1.6.1 Risorse Umane

La funzione Risorse Umane collabora con gli Organi e le funzioni competenti di Mediolanum S.p.A. e di Banca Mediolanum S.p.A. (per le funzioni esternalizzate alla medesima Società) 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 interessate:

- individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle best practice e dalle disposizioni di vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte e i compiti assegnati

---

<sup>1</sup> Cfr. art. 24 dello Statuto.

a ciascun soggetto aziendale;

- effettua analisi statistiche 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;
- propone modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del "personale più rilevante";
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove Politiche.

#### 2.1.6.2 Risk Control e Risk Assessment & Mitigation

Le unità organizzative in oggetto contribuiscono alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, su richiesta degli organi e funzioni 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 di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

#### 2.1.6.3 Internal Auditing

La funzione Internal Auditing verifica periodicamente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti di Mediolanum S.p.A. 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 all'Assemblea.

#### 2.1.7 *Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione di Mediolanum S.p.A. è composto da 3 Amministratori non esecutivi di cui 2 indipendenti.

Dispone di poteri propositivi, consultivi ed 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.

Il Comitato per le remunerazioni:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli Amministratori delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- elabora il regolamento che disciplinerà il Piano di Stock Option in ogni aspetto e che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- gestisce tutte le iniziative necessarie per l'attuazione del Piano di Stock Option, ivi inclusa l'individuazione dei Destinatari, la determinazione del numero di opzioni spettanti a ciascuno di essi e le relative condizioni di esercizio;
- definisce gli eventuali obiettivi di performance di natura economica e/o finanziaria al conseguimento dei quali subordinare l'esercizio delle opzioni assegnate ai Destinatari.

## 2.2 Ragioni e finalità perseguite con le politiche retributive

Le Politiche retributive definite da Mediolanum S.p.A. perseguono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

Inoltre, l'applicazione delle Politiche retributive permette un miglior allineamento tra l'interesse degli Azionisti e quello del "management" di Mediolanum S.p.A., sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Azionisti, sia un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Al riguardo, i criteri di remunerazione e di incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle performance ed 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 di Mediolanum S.p.A..

### 2.2.1 Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

Nel corso dell'esercizio 2011 la Società, in aggiunta a quanto già adottato, ha previsto:

- l'erogazione della componente variabile parametrata ad un indicatore di *performance* misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale. In particolare la Società ha scelto di adottare il "Return on risk adjusted capital" ("RORAC"), definito a livello di Conglomerato finanziario, come indicatore che tenga conto del rischio assunto in relazione all'attività intrapresa;
- l'introduzione di un processo di auto-valutazione volto all'individuazione delle categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società (c.d. "personale più rilevante");

## 2.3 Struttura remunerativa: componente fissa e di incentivazione

La struttura remunerativa adottata prevede una **componente 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 può prevedere una **componente d'incentivazione** che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve, medio e lungo termine, dell'azienda e dell'individuo.

In merito si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha stabilito per i soggetti di vertice della Società (componenti degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche), una struttura di pay-mix che, fatta eccezione per il Vice Presidente Vicario, prevede esclusivamente la componente fissa, come di seguito specificato:

Ruolo Aziendale	Componente fissa (*)	Incentivazione di breve periodo (**)	Incentivazione di medio / lungo periodo (***)
Presidente del Consiglio di Amministrazione	100%	0%	0%
Vice Presidente vicario	59%	0%	41%
Vice Presidente	100%	0%	0%
Consiglieri esecutivi	100%	0%	0%
Consiglieri non esecutivi	100%	0%	0%
Sindaci	100%	0%	0%
Amministratore Delegato	100%	0%	0%
Dirigente Preposto	100%	0%	0%

(\*) Dati oggetto di stime e riferiti esclusivamente a Mediolanum S.p.A.. L'incidenza media della componente di incentivazione è calcolata sui soli partecipanti a piani di incentivazione.

(\*\*) I valori di incentivazione di breve termine sono quelli erogabili al raggiungimento del 100% degli obiettivi individuali e aziendali.

(\*\*\*) I valori sono riferiti alla assegnazione dell'anno precedente.

La regolamentazione e gli strumenti finanziari emessi per il riconoscimento della componente di incentivazione a medio/lungo termine sono utilizzati oltre che per i citati componenti degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche di Mediolanum S.p.A., anche per le Società appartenenti al Conglomerato finanziario Mediolanum S.p.A..

### 2.3.1 Componente fissa

La rilevanza del peso della **componente fissa** è prevista all'interno del pacchetto complessivo in modo tale da ridurre la possibilità di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

Al riguardo, le Politiche remunerative prevedono che la remunerazione attribuita dall'Assemblea Ordinaria ai Consiglieri all'atto della nomina e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità, ai compiti ed 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:

- l'Assemblea Ordinaria è l'organo competente a deliberare in merito al compenso spettante a favore dei Consiglieri all'atto della nomina (con facoltà di determinare il compenso per gli eventuali Amministratori investiti di cariche particolari), nonché da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione determina il compenso per il Presidente, i Vice-Presidenti, i Consiglieri eventualmente investiti di particolari cariche (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall'Assemblea), nonché la remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato;
- per i dipendenti si applica quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento e dal contratto integrativo aziendale, nonché dal sistema di remunerazione e di incentivazione che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo;
- per i collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, si applica, nel rispetto del

sistema delle deleghe interne, quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, di collaborazioni coordinate e continuative.

Con riferimento all'ultimo punto, il compenso che remunera detti contratti è determinato in stretto rapporto con l'utilità che la Società ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la prestazione di un'attività intellettuale e di supporto organizzativo, occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

Ove invece l'oggetto del rapporto risulti la promozione di affari o la vendita di prodotti, il compenso viene determinato in base ad appositi schemi provvigionali, in considerazione delle migliori pratiche adottate dal mercato e in conformità alla normativa vigente.

### 2.3.2 Componente d'incentivazione

La **componente d'incentivazione** è costituita principalmente dalla retribuzione variabile, per la quale, in base agli strumenti di incentivazione messi a disposizione del Gruppo, si distinguono due differenti componenti:

- a breve termine, su base annuale e costituita da premi monetari;
- a medio/ lungo termine, tipicamente su base triennale e costituita da strumenti finanziari.

Le sopra indicate componenti sono percepite 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 di incentivazione prevede di considerare il raggiungimento dell'*Utile Netto Consolidato Target* riferito al Gruppo Mediolanum (definito a livello di Conglomerato finanziario) come parametro che definisce il variabile annuo erogabile a ciascun partecipante ai piani di incentivazione (sia di breve termine che di medio/lungo termine);
- obiettivi individuali, basati sui seguenti ambiti di valutazione:
  - obiettivi di funzione;
  - competenze manageriali;
  - valutazione di skill e conoscenze.

Il sistema di incentivazione prevede che annualmente, a seguito della consuntivazione dell'anno precedente e della definizione dei budget aziendali e di funzione, siano definiti per l'anno in corso, gli indicatori e i relativi valori obiettivo del risultato aziendale e gli obiettivi individuali.

#### 2.3.2.1 Componente breve termine

Con riferimento al sistema di incentivazione a breve termine, il relativo Piano è rivolto al management del Gruppo avente rapporto di lavoro subordinato. Tuttavia, la partecipazione individuale al piano e la determinazione del valore individuale "a target" (i.e. raggiungimento del 100% dell'obiettivo aziendale e del 100% degli obiettivi individuali) sono definite dalla struttura "Risorse Umane", sulla base delle indicazioni ricevute dai Vertici aziendali e nel rispetto di quanto eventualmente stabilito dalle Politiche retributive di Gruppo con particolare riferimento al "personale più rilevante".

Il sistema di incentivazione previsto considera l'erogazione del variabile annuo attraverso il raggiungimento degli obiettivi a livello aziendale secondo uno schema di calcolo che:

- esprime un risultato di creazione del valore;
- tiene conto dei rischi, attuali e prospettici, assunti nell'ottenimento della performance;
- rende compatibile e coerente il livello di erogazione con i vincoli e gli obiettivi di budget.

Inoltre, l'erogazione della componente variabile a breve termine è soggetta 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.

### 2.3.2.2 Componente medio-lungo termine

Con riferimento alla componente di incentivazione a medio/lungo termine, l'attuazione dei Piani previsti consente di mettere a disposizione della Società lo strumento più efficace al fine di promuovere l'incentivazione e la fidelizzazione di quegli Amministratori, Dirigenti e Collaboratori che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo.

Al riguardo, l'Assemblea degli Azionisti di Mediolanum S.p.A., in data 27 aprile 2010, ha approvato le linee generali dei piani di azionariato rivolto agli Amministratori, ai Dirigenti e ai Collaboratori della Società e delle Società controllate denominati rispettivamente "Piano Top Management 2010" e "Piano Collaboratori 2010"<sup>2</sup>.

I piani definiti permettono di:

- incentivare la permanenza nel Gruppo delle risorse che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo;
- legare una componente significativa della remunerazione variabile dei destinatari al raggiungimento di determinati obiettivi di performance sia individuali, che aziendali, 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.

In particolare i Piani prevedono l'assegnazione ai destinatari a titolo gratuito, in più cicli annuali, di diritti per la sottoscrizione di azioni ordinarie di Mediolanum S.p.A. di nuova emissione in ragione di una nuova azione per ogni opzione esercitata.

### 2.3.2.3 Rapporto tra componente fissa e di incentivazione

Il sistema retributivo adottato da Mediolanum S.p.A per i componenti degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche ha comportato per l'esercizio 2011 un pay-mix nel quale il peso della componente variabile della retribuzione risulta ridotto. Questo al fine di garantire una sana e prudente gestione, che eviti l'assunzione di rischi eccessivi volti alla ricerca di performance economiche esasperate.

## 2.4 **Benefici non monetari**

All'interno delle componenti fisse della remunerazione è previsto un pacchetto benefit con caratteristiche omogenee per gli appartenenti a determinate popolazioni aziendali (es. per i dirigenti), che contribuisce alla realizzazione di un sistema di equità interna e di competitività nei confronti del mercato.

In generale per i dipendenti possono essere altresì applicate condizioni speciali in termini di accesso ai prodotti bancari e finanziari offerti dalle Società appartenenti al Conglomerato Finanziario nonché essere previsti sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali, 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 un specifico massimale per sinistro e per anno.

## 2.5 **Obiettivi di performance**

Il sistema adottato prevede per la componente di incentivazione parametri economici e parametrici non economici come di seguito descritto in dettaglio.

---

<sup>2</sup> Cfr. Regolamento del Piano di stock option denominato "Piano collaboratori 2010" e Regolamento del Piano di stock option denominato "Piano Top Management 2010", versioni aggiornate alla data del 12 maggio 2011.

### 2.5.1 Parametri economici

I parametri identificati come obiettivi del piano incentivi devono possedere specifiche peculiarità, ovvero essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.

A tal fine, Mediolanum S.p.A. individua:

- parametri di breve termine stabiliti su base annuale;
- parametri di medio/lungo termine, stabiliti su base triennale,

le cui regole di attuazione, sono determinate dal Consiglio di Amministrazione mediante approvazione della regolamentazione interna predisposta.

### 2.5.2 Parametri non economici

Con riferimento ai parametri non economici la componente di incentivazione è strettamente connessa ad 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 di controllo e, in generale, al resto dei dipendenti, 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.

### 2.5.3 Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

In considerazione dei parametri economici adottati, nonché della previsione di sistemi di correzione ex-post (malus), il sistema di incentivazione garantisce adeguato legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

In particolare, il sistema prevede che la percentuale di componente variabile erogabile (sia a breve che a lungo termine), sia ancorata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo aziendale, individuato nell'utile netto a livello di Conglomerato Finanziario.

## 2.6 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione/esercitabilità delle stock option

La valutazione degli obiettivi di performance individuale è determinata sulla base del processo di *Management Appraisal*, rivolto al management del Gruppo avente rapporto di lavoro subordinato. Tale processo, con riferimento al piano di incentivazione, fornisce uno strumento per la determinazione degli obiettivi individuali a inizio anno e per la verificare del raggiungimento degli stessi al termine del periodo di maturazione.

Per ciascuna delle aree di cui si compone il Management Appraisal sono indicate la scala di valutazione e la metrica specifica. In generale, ad ogni valore della scala è associata una valutazione. Le valutazioni ottenute su base annuale verranno poi aggregate (tramite media semplice) al fine di giungere all'obiettivo raggiunto nel triennio (a decorrere dalla data di assegnazione delle stock option) che determinerà, subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, la percentuale di Opzioni esercitabili.

Agli obiettivi di performance individuale, si affiancano quelli relativi ai risultati di Gruppo (cfr par. seguente 2.7).

## 2.7 Coerenza tra politica retributiva, perseguimento degli interessi a lungo termine della società e politica di gestione del rischio

La politica retributiva di Mediolanum S.p.A. garantisce una stretta correlazione con il perseguimento degli

interessi a lungo termine della Società, nonché con la politica di gestione dei rischi, in quanto prevede che l'erogazione della componente variabile, per tutti i partecipanti ai piani di incentivazione a lungo termine, sia subordinata:

- al conseguimento dell'obiettivo aziendale target individuato nell'utile netto consolidato relativo all'intero periodo di misurazione dei risultati;
- al mantenimento, a livello del Conglomerato Finanziario Mediolanum, nell'esercizio in corso alla data di assegnazione delle stock options e in quelli successivi, relativi al periodo di misurazione dei risultati, di un determinato livello di "Return on risk adjusted capital" ("RORAC") e di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili.

## **2.8 Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post**

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla determinazione del "vesting period" relativo al sistema di incentivazione di lungo termine. Al riguardo la determinazione della durata è funzione del conseguimento degli obiettivi di performance sia individuali che aziendali e di fidelizzazione ed è fissata:

- in tre anni dalla data di assegnazione delle opzioni, per Amministratori e Dirigenti;
- in nove anni dalla data di assegnazione delle opzioni, per i Collaboratori (piano messo a disposizione da Mediolanum S.p.A. a favore di Banca Mediolanum S.p.A.).

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.

In particolare l'esercizio delle opzioni assegnate nel 2011 ai destinatari è subordinato al verificarsi delle condizioni di cui ai successivi punti:

- per il piano Top Management, il conseguimento da parte della Società, a livello consolidato, nell'esercizio in corso alla data di assegnazione e nei due esercizi successivi di un utile netto consolidato cumulato che è di volta in volta determinato dal Consiglio di Amministrazione e comunicato ai destinatari nella lettera di assegnazione;
- per il piano "Collaboratori" il conseguimento da parte della Società, a livello consolidato, nell'esercizio in corso alla data di assegnazione e nell'esercizio successivo di un utile netto consolidato cumulato di volta in volta determinato dal Consiglio di Amministrazione e comunicato ai destinatari nella lettera di assegnazione;
- per entrambi i piani, il mantenimento, a livello del Conglomerato Finanziario Mediolanum, in ogni esercizio relativo ai rispettivi periodi di misurazione del risultato, di:
  - un "Return on risk adjusted capital" ("RORAC") superiore al livello stabilito;
  - di un'eccedenza di capitale rispetto ai requisiti patrimoniali pro-tempore applicabili;
- il mantenimento dalla data di assegnazione al termine del vesting period del rapporto intercorrente tra il destinatario e la Società (o le Società controllate).

Per quanto concerne le tempistiche di erogazione, la liquidazione dell'incentivo, sia di breve che di lungo periodo, avviene all'approvazione del Bilancio dell'ultimo esercizio di misurazione dei risultati a cui è subordinata la determinazione degli importi erogabili.

Il sistema prevede che la percentuale di componente variabile erogata (sia a breve che a lungo termine), sia ancorata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo aziendale (utile netto consolidato Target), secondo specifici schemi di calcolo, distinti tra lungo termine e breve termine e comunicati preventivamente ai partecipanti ai piani.

Il legame tra utile cumulato effettivamente conseguito e percentuale di opzioni esercitabili rappresenta idoneo meccanismo di correzione ex post (malus).

## **2.9 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Le opzioni assegnate, con riferimento ai piani di incentivazione di lungo termine, sono personali, non trasferibili, né disponibili inter vivos e non possono essere costituite in pegno né in garanzia a favore della Società, delle controllate o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

Con riferimento al piano incentivante previsto per Amministratori e Dirigenti, la Società prevede a carico del destinatario l'obbligo nei confronti della Società a non porre in essere e/o concordare e/o comunque negoziare trasferimenti, in via diretta o indiretta, di una percentuale pari al 5% delle azioni da esso sottoscritte in conseguenza dell'esercizio delle opzioni..

L'obbligo innanzi indicato avrà efficacia a decorrere dalla data in cui le azioni sono messe a disposizione del destinatario e sino al verificarsi del primo dei seguenti eventi:

- scadenza del mandato di Amministratore o, per i Dirigenti, cessazione del rapporto di lavoro;
- scadenza del terzo anno di calendario successivo alla data in cui le azioni sono messe a disposizione del destinatario.

## **2.10 Trattamento previsto in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

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 Mediolanum S.p.A., possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità a favore degli Amministratori, a fronte dei risultati raggiunti.

Si precisa che la Società non ha previsto specifici accordi con riferimento ad indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o coperture previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

## **2.11 Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

La partecipazione a Comitati comporta per gli Amministratori un incremento della retribuzione fissa e/ o l'attribuzione di un gettone di presenza.

Il Vice Presidente Vicario e un Consigliere esecutivo partecipano al piano di incentivazione "Top Management 2010" e percepiscono, a differenza degli altri componenti degli organi di vertice della Società e dirigenti con responsabilità strategiche, una percentuale di componente variabile.

**3 SEZIONE II**
**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (* )	(1)		(2)		(3)		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazio ne a comitati	Compensi non equity	Compensi variabili	Compensi non equity	Benefici non monetari					
ROBERTO RUOZI	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013	€ 100.000	0	0	0	0	0	0	0	€ 100.000	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	€ 0	0	0
(III) Totale				€ 100.000	0	0	0	0	0	0	0	€ 100.000	0	0
ALFREDO MESSINA	Vice Presidente Vicario	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013	€ 200.000	0	0	0	0	0	0	0	€ 200.000	€ 139.000	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 15.000	0	0	0	0	0	0	0	€ 15.000	0	0
(III) Totale				€ 215.000	0	0	0	0	0	0	0	€ 215.000	€ 139.000	0



MASSIMO DORIS	Vice Presidente	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
ENNIO DORIS	Amministratore Delegato	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013	€ 300.000	0	0	0	0	0	€ 300.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
LUIGI BERLUSCONI	Consigliere	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013	€ 641.427 <sup>3</sup>	0	0	0	0	0	€ 641.427
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
PASQUALE CANNATELLI	Consigliere	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013	€ 941.427	0	0	0	0	0	€ 941.427
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										

<sup>3</sup> Di cui: per la carica di Amministratore Delegato in Società controllata: € 300.000 e retribuzione fissa da lavoro dipendente in Società controllata: € 341.427.

<sup>4</sup> Di cui: per carica in Società controllata € 200.000, per cariche in Società collegate: € 151.233.

<sup>5</sup> Di cui: per carica in Società controllata € 26.000 e per cariche in Società collegate € 50.000.

<sup>6</sup> Il compenso indicato è stato deliberato cumulativamente per la partecipazione come membro del Comitato Remunerazione, del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato Crediti di Società collegata (Banca Esperia).





RICCARDO PEROTTA	Sindaco Effettivo	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333	0	0	0	0	0	0	0	€ 53.333	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				€ 53.333	0	0	0	0	0	0	0	€ 53.333	0
FRANCESCO VITTADINI	Sindaco Effettivo	01.01.2011 / 31.12.2011	31.12.2013										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333	0	0	0	0	0	0	0	€ 53.333	0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 41.767	0	0	0	0	0	0	0	€ 41.767	0
(III) Totale				€ 95.100	0	0	0	0	0	0	0	€ 95.100	0
(***) DIRIGENTI STRATEGICI		01.01.2011 / 31.12.2011		€ 672.163	0	0	0	0	€ 825	0	0	€ 672.988	0

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

(\*\*) Importo trasferito alla società di appartenenza.

(\*\*\*) I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono indicati a livello aggregato.

(a) prestazione professionale fornita da società dalla stesso controllata.

(b) trattasi di compensi a Studio Associato.

**3.1 TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	C	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio							Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di cui non sono stati conteggiati i costi
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal - al)	Prezzo di esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Fair value	
MESSINA ALFREDO	Vice Presidente Vicario	"Top Management 2010" data relativa delibera: 27/04/2010	139.000	156.931	09/07/2013 - 08/07/2016	149.564	139.000	12/05/2011	549.606	0	-	-	0	-	0	278.000	67.307
LOMBARDI EDOARDO	Consigliere	"Top Management 2010" data relativa delibera: 27/04/2010	471.500	532.323,5	09/07/2013 - 08/07/2016	507.334	471.500	12/05/2011	1.864.311	0	-	-	0	-	0	943.000	228.311

#### 4 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	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Messina Alfredo	Vice Presidente Vicario	Mediolanum S.p.A.	(pd) 303.000	0	0	303.000
Doris Massimo	Vice Presidente	Mediolanum S.p.A.	(pi) 14.507.180 (c) 7.000	0 0	0 0	14.507.180 7.000
Doris Ennio	Amministratore Delegato	Mediolanum S.p.A.	(pd) 23.119.070 (pi) 149.009.557 (u)(*) 46.260.000 (c) 48.635.895	444.000 0 0 1.066.401	0 0 0 0	23.563.070 149.009.557 46.260.000 49.702.296
Carfagna Maurizio	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	(pd) 122.500 (pi) 0 (c) 2.000	0 30.000 0	37.500 0 0	85.000 30.000 2.000
Ermolli Bruno	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	(c) 14.500	0	0	14.500
Lombardi Edoardo	Amministratore	Mediolanum S.p.A.	(pd) 292.000	0	0	292.000

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Mediolanum S.p.A.	305.300	0	0	305.300

(so) esercizio stock option  
 (pd) partecipazione diretta  
 (pi) partecipazione indiretta  
 (u) usufrutto



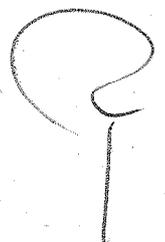
(c) coniuge  
(\*) usufrutto congiunto con il coniuge Tombolato Lina

## **5 Allegati**

### **5.1 Allegato1: Politiche retributive del Conglomerato Finanziario Mediolanum S.p.A.**

Mediolanum S.p.A.

Politiche retributive del Conglomerato  
Finanziario Mediolanum S.p.A.



# **POLITICHE RETRIBUTIVE DEL CONGLOMERATO FINANZIARIO MEDIOLANUM S.p.A.**

## **ASPETTI GENERALI**

### **I - FINALITÀ E STRUTTURA DEL DOCUMENTO**

Il presente documento descrive ed illustra le politiche di remunerazione e incentivazione<sup>1</sup> che il Conglomerato Finanziario Mediolanum<sup>2</sup> intende adottare al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di “governance” societaria e di informativa al mercato.

Segnatamente, il presente documento è articolato, in aggiunta a quanto delineato negli aspetti generali e nel contesto di riferimento, in due sezioni, i cui principali contenuti sono di seguito descritti:

- **PROFILI APPLICATIVI PER IL CONGLOMERATO FINANZIARIO MEDIOLANUM**, che disciplina gli indirizzi generali ed i principi in materia di remunerazione determinati da Mediolanum S.p.A. ed applicabili a tutte le Società del Conglomerato Finanziario, in quanto compatibili anche tenuto conto del quadro normativo locale e della regolamentazione di Vigilanza applicabile alle Società medesime (cd. “profili applicativi”);
- **POLITICHE RETRIBUTIVE DI MEDIOLANUM S.p.A.**, che disciplina le politiche di remunerazione e incentivazione individuate e predisposte per Mediolanum S.p.A..

### **II - DESTINATARI E MODALITÀ DI ATTUAZIONE**

In applicazione dei ruoli e delle responsabilità attribuiti dalle norme di legge e statutarie vigenti, nonché della regolamentazione aziendale, il Consiglio di Amministrazione di Mediolanum S.p.A. provvederà ad attuare le Politiche Retributive al suo interno e a veicularle alle Società del Conglomerato Finanziario per il tramite dell'Amministratore Delegato e per mezzo di opportune comunicazioni interne e di Gruppo.

Specificatamente, l'attuazione delle disposizioni presenti nelle Politiche retributive comporta, per quanto di competenza:

- con riferimento a Mediolanum S.p.A., l'emanazione di specifica regolamentazione attuativa;
- con riferimento alle Società Controllate, la presa visione da parte dei rispettivi Organi di Governo e Controllo dei profili applicativi definiti nel seguito del documento e, laddove espressamente inderogabile, la declinazione degli stessi in specifici documenti da sottoporre alle rispettive Assemblee.

<sup>1</sup> Nel seguito anche “Politiche Retributive”.

<sup>2</sup> Nel seguito anche “Conglomerato Finanziario”.

## **CONTESTO DI RIFERIMENTO**

La remunerazione degli amministratori delle società quotate e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario.

Su questo tema si è concentrata l'attenzione dei regolatori, sia a livello nazionale, sia nelle sedi di coordinamento internazionale, con l'obiettivo di accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e di rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione.

In ambito europeo la crescente attenzione alla tematica è testimoniata dal susseguirsi di diverse iniziative comunitarie che rappresentano un riferimento importante in tema di remunerazione attraverso l'emanazione di linee guida, principi e standard applicativi. In particolare, nel 2004, la Commissione ha emanato una prima Raccomandazione (la 2004/913/CE), relativa alla promozione di un adeguato regime per quanto concerne la remunerazione degli amministratori delle società quotate, e, nel 2005, una seconda Raccomandazione (la 2005/162/CE) sul ruolo degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza delle società quotate e sui comitati del consiglio di amministrazione o di sorveglianza. Più di recente la Commissione ha emanato la Raccomandazione 2009/385/CE, che integra le due Raccomandazioni precedenti, applicabile a tutte le società quotate, e la Raccomandazione 2009/384/CE, relativa alle politiche retributive nel settore finanziario.

In ambito nazionale il "Decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259 recante: "Recepimento delle Raccomandazioni della Commissione europea 2004/913/CE e 2009/385/CE in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate" introduce nel Testo Unico della Finanza (T.U.F.) l'articolo 123-ter che impone alle società con azioni quotate - a partire dall'assemblea degli azionisti da convocarsi nel 2012 - di mettere a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni<sup>3</sup>.

La prima sezione illustra la politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, e le procedure utilizzate per l'adozione di tale politica e per darvi attuazione.

La seconda sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci, il comma 3 del nuovo art. 123-ter del T.U.F. prevede che l'assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico.

In aggiunta, considerando la politica di remunerazione anche uno strumento di mitigazione dei

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 2 ("Entrata in vigore") del citato decreto legislativo la relazione sulla remunerazione prevista dal nuovo art. 123-ter del T.U.F. sia presentata all'assemblea ordinaria annuale "convocata nell'esercizio successivo a quello nel corso del quale entra in vigore il regolamento" emanato dalla Consob ai sensi dei commi 7 e 8 del medesimo art. 123-ter.

conflitti di interesse, la medesima Autorità di Vigilanza, nell'ambito della regolamentazione delle operazioni con parti correlate<sup>4</sup>, stabilisce che le procedure possono escludere, in tutto o in parte, dall'applicazione delle disposizioni del regolamento le deliberazioni, diverse da quelle previste ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche a condizione che la società abbia adottato una politica di remunerazione. Al riguardo, di tale facoltà si è avvalsa Mediolanum S.p.A. all'interno delle procedure predisposte ai sensi dell'art. 4 della citata Delibera Consob n. 17221 e pubblicate nel sito internet.

Sul piano dell'autoregolamentazione, il Codice di Autodisciplina delle società quotate è stato modificato nel marzo 2010 nella parte relativa alle remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica, introducendo i principali contenuti delle Raccomandazioni europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto. A tal fine il Comitato per la Corporate Governance, ha approvato il nuovo testo dell'articolo 7 – ora art.6 della novellata versione del Codice di dicembre 2011, in cui si stabilisce, tra l'altro, che sia presentata all'assemblea degli azionisti una relazione che descriva la politica generale relativa alle remunerazioni degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del presidente e degli eventuali vice presidenti), nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Da ultimo, si fa presente che in relazione ai differenti ambiti di attività delle Società appartenenti al Conglomerato Finanziario, trovano applicazione le normative di Vigilanza specifiche di settore<sup>5</sup>.

## **PROFILI APPLICATIVI PER IL CONGLOMERATO FINANZIARIO MEDIOLANUM**

Sulla base del contesto di riferimento sopra evidenziato, Mediolanum S.p.A. ha individuato una serie di linee di indirizzo a beneficio di ciascuna Società appartenente al Conglomerato Finanziario (cd. "profili applicativi") ai fini della definizione e predisposizione di un proprio "sistema di remunerazione e incentivazione" che garantisca adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del personale la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle Società, favorendo la competitività e il governo delle imprese. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Ai fini di una più chiara consultazione, tali profili applicativi sono classificati nei seguenti ambiti:

<sup>4</sup> Cfr. Consob, Regolamento operazioni con parti correlate (Delibera n. 17221), art. 13, comma 3.

<sup>5</sup> Per il Gruppo bancario Mediolanum rilevano:

- il par. 4, "Meccanismi di remunerazione e incentivazione" delle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e il governo societario delle banche del 04.03.2008;
- il par. 7, "Meccanismi di remunerazione e incentivazione" della Nota di chiarimenti del 19-02-2009;
- la Comunicazione del 28.10.2009 "Sistemi di remunerazione e incentivazione";
- le "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30/3/2011;

Per le imprese di assicurazione rileva:

- il regolamento Isvap n. 39 del 9 Giugno 2011 - "Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione".

**I - GOVERNO E CONTROLLO;**

**II - STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE;**

**III - INFORMATIVA.**

Si evidenzia che i sotto descritti profili applicativi troveranno applicazione secondo le modalità definite da ciascuna Società, esclusivamente laddove cogenti - conseguentemente in conformità alla disciplina locale come già anticipato - e nel rispetto del c.d. "principio di proporzionalità", che comporta, per le Società medesime, la considerazione del proprio grado di significatività/complessità tecnico-operativa (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: dimensione degli attivi o di altre poste di bilancio rilevanti, assetti proprietari, tipologia di attività svolte, quotazione su mercati regolamentati, maturità del proprio sistema di misurazione dei rischi).

Ciò premesso, nel seguito, per ciascun ambito individuato, sono indicati i profili applicativi a cui ciascuna Società del Conglomerato finanziario si dovrà ispirare per la definizione o aggiornamento del proprio sistema di remunerazione e incentivazione.

## I - GOVERNO E CONTROLLO

L'Organo con funzione di supervisione strategica<sup>6</sup>, nella definizione dei sistemi di incentivazione e remunerazione, deve assicurarsi che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. A tal fine:

- assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali; segnatamente:
  - adotta apposita regolamentazione interna con oggetto il sistema di remunerazione e incentivazione (Policy, regolamenti, procedure, ...) i cui contenuti:
    - risultano, nel rispetto di eventuali necessari requisiti di confidenzialità, accessibili e consultabili da parte delle strutture interne competenti;
    - risultano in linea con gli obiettivi strategici e la propensione al rischio della Società, con i valori e con gli interessi di lungo termine da parte di tutti gli "stakeholder";
    - favoriscono il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili. Particolare attenzione deve essere prestata ai sistemi di remunerazione e incentivazione delle reti, interne ed esterne, di cui le Società possono avvalersi nonché dei soggetti cui sono affidati compiti di controllo;
  - garantisce che all'interno della Società vengano effettuate apposite auto-valutazioni volte all'identificazione delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio (c.d. personale "più rilevante" o "risk taker");
- gestisce i conflitti di interesse anche adottando idonee misure organizzative e assicurando che l'affidamento di una pluralità di funzioni ai soggetti rilevanti impegnati in attività che implicano un conflitto di interesse non impedisca loro di agire in modo indipendente, così da evitare che tali conflitti incidano negativamente sugli interessi dei clienti;
- adotta misure e procedure volte a eliminare ogni connessione diretta tra le retribuzioni dei soggetti rilevanti che esercitano in modo prevalente attività idonee a generare tra loro situazioni di potenziale conflitto di interesse;
- prevede che l'assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, possa approvare:
  - le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione e di gestione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
  - i piani basati su strumenti finanziari (a titolo esemplificativo "stock option");
- istituisce, all'interno dell'organo che stabilisce i compensi dei singoli consiglieri di amministrazione e di gestione investiti di particolari incarichi, un comitato composto in maggioranza da soggetti indipendenti, con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management;

<sup>6</sup> La funzione di supervisione strategica si riferisce alla determinazione degli indirizzi e degli obiettivi aziendali strategici e alla verifica della loro attuazione; l'espressione organo con funzione di supervisione strategica deve intendersi riferita all'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della Società).

- prevede il coinvolgimento dell'assemblea nel processo di approvazione delle politiche di retribuzione, volto ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto;
- prevede regolamenti e procedure chiare, documentate e intrinsecamente trasparenti per determinare la remunerazione all'interno della Società;
- prevede il coinvolgimento nel processo di definizione delle politiche di remunerazione delle funzioni di controllo e delle funzioni aziendali competenti nel rispetto dei principi e dei criteri previsti dalla normativa di settore di riferimento (in particolare, i responsabili delle funzioni di gestione e controllo dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica). Al riguardo, tutti i soggetti coinvolti, compresi i membri dell'organo di supervisione strategica responsabili della Politica retributiva e i membri dei comitati al proprio interno costituiti in tema, dovrebbero disporre delle necessarie competenze, in modo da formulare una valutazione obiettiva sulla pertinenza della Politica retributiva e delle sue implicazioni in materia di assunzione consapevole dei rischi per la Società;
- prevede, in ottemperanza alla normativa di Vigilanza specifica del settore di appartenenza, una revisione interna e indipendente della Politica retributiva, per verificarne la conformità con il quadro normativo applicabile nonché per accertare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate. La funzione di revisione interna dovrebbero riferire sui risultati di tale verifica all'organo con funzione di supervisione strategica e all'assemblea;
- prevede l'aggiornamento periodico della struttura della Politica retributiva per garantire che sia adeguata ai mutamenti intervenuti all'interno della Società e/o al contesto normativo esterno di riferimento.

## **II - STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

La struttura del sistema di remunerazione e incentivazione deve ispirarsi ai profili applicativi di seguito esposti nonché rispettare quanto previsto da eventuale normativa specifica di Vigilanza per settore di appartenenza. A tal fine la struttura dei compensi prevede che:

- la componente fissa costituisca una percentuale sufficientemente elevata della remunerazione totale, tale da permettere alla Società di perseguire una politica pienamente flessibile in materia di bonus. In particolare:
  - la componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
  - dovrebbe essere consentito alla Società di non erogare, in tutto o in parte, i bonus, qualora i singoli dipendenti o un'unità operativa o l'impresa non rispettino i criteri di efficienza;
  - dovrebbe inoltre essere consentito di non erogare i bonus in caso di deterioramento marcato della situazione, in particolare quando esistano dubbi sulla capacità presente o futura della Società di proseguire normalmente le sue attività;
- qualora la retribuzione preveda una componente variabile o bonus, la struttura dei compensi medesima deve essere strutturata in modo da presentare un adeguato equilibrio tra componenti fisse e variabili. Un adeguato equilibrio tra le componenti della remunerazione

- può variare a seconda del personale, delle condizioni del mercato e del contesto specifico in cui opera l'impresa;
- il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato;
  - la componente variabile della remunerazione rispetti i seguenti criteri:
    - sia simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di performance inferiore alle previsioni o negativa;
    - essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale (cd. ex-ante risk adjustment) e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
    - sia orientata alla costruzione di meccanismi di incentivo della struttura aziendale secondo criteri non contrapposti al miglior interesse del cliente. Particolare attenzione va posta alle modalità di remunerazione di dipendenti, collaboratori e promotori finanziari in relazione alle differenti tipologie di prodotti offerti nonché agli obiettivi di budget ed ai correlati premi fissati per la rete di vendita;
    - indipendentemente dalle modalità (top-down o bottom-up) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente documentato;
    - tenga conto dei risultati della business unit di appartenenza e di quelli della Società o del gruppo (o del Conglomerato Finanziario) nel suo complesso e, ove possibile, di quelli individuali;
    - una quota, tendenzialmente sostanziale, sia soggetta a forme di incentivazione basate su strumenti finanziari o forme equivalenti; al riguardo, in ottemperanza alla normativa di Vigilanza specifica di settore, tali forme devono essere paramtrate al rischio assunto e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo; nel predisporre piani di remunerazione basati su azioni, viene assicurato che:
      - le azioni, le opzioni ed ogni altro diritto assegnato agli amministratori di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni abbiano un periodo di vesting pari ad almeno tre anni;
      - il vesting di cui al punto precedente sia soggetto a obiettivi di performance predeterminati e misurabili;
    - gli amministratori mantengano sino al termine del mandato, o comunque per un periodo congruo, una quota delle azioni assegnate o acquistate;
    - una quota, tendenzialmente sostanziale, sia soggetta ad adeguato sistema di differimento del compenso, per un congruo periodo di tempo; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
    - deve essere sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus o claw back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti sino a ridursi o azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni o negativi. Al riguardo, dove possibile, deve essere previsto

che nel determinare i risultati ottenuti dai singoli si tenga conto di criteri non finanziari, quali la conformità con le norme e procedure interne, oltre che con le norme che disciplinano le relazioni con i clienti e gli investitori.

- per i consiglieri non esecutivi andranno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che dovranno comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione;
- i compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici sono preclusi ai responsabili degli organi di controllo;
- con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno e a figure equipollenti (tra cui, a titolo esemplificativo, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari), i compensi siano di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. Al riguardo, i meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati; vanno evitati, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici;
- al fine di assicurare la correttezza e l'indipendenza delle funzioni di controllo, il metodo per la determinazione della remunerazione dei soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non ne comprometta l'obiettività;
- 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. Al riguardo, le clausole pattuite in caso di conclusione anticipata del rapporto siano tali da assicurare che il compenso erogato in tali circostanze sia collegato alla performance realizzata e ai rischi assunti.

### III - INFORMATIVA

Ciascuna Società del Conglomerato finanziario Mediolanum, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati ed in ottemperanza ad eventuale normativa di Vigilanza specifica di settore più restrittiva, comunica le informazioni relative alla Politica retributiva (c.d. "remuneration statement") in modo chiaro e facilmente comprensibile a tutte le parti interessate. A tal fine si riportano i seguenti profili applicativi, da rispettare laddove, come già richiamato, espressamente inderogabili:

- a beneficio dell'Assemblea deve essere predisposta una relazione almeno annuale organizzata indicativamente in due sezioni:
  - la prima, con oggetto un'informativa *ex ante*, che descrive la politica di remunerazione della Società con riferimento almeno all'esercizio successivo nonché le modalità attuative di dette politiche; in aggiunta, tale tipologia di informativa, dovrebbe evidenziare i mutamenti significativi intervenuti rispetto alla politica di remunerazione seguita nell'esercizio di riferimento;
  - la seconda, con oggetto un'informativa *ex post*, è finalizzata ad assicurare adeguata reportistica in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione con particolare riguardo alle componenti variabili al fine di evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, fornendo eventualmente informazioni di tipo statistico sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- a beneficio del pubblico e/o degli investitori, deve essere pubblicata, laddove cogente,

apposita informativa sia all'interno delle relazioni finanziarie<sup>7</sup> sia mediante altre modalità o forme di rendicontazione<sup>8</sup>.

- a beneficio delle strutture interne, i principi generali della Politica retributiva dovrebbero essere accessibili a tutto il personale a cui si applicano. Il personale dovrebbe essere informato in anticipo dei criteri che saranno utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione. Il processo di valutazione e la Politica retributiva dovrebbero essere adeguatamente documentati e trasparenti per il personale interessato.

## **POLITICHE RETRIBUTIVE DI MEDIOLANUM S.p.A.**

### **I - RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE DALLE POLITICHE RETRIBUTIVE**

Nel rispetto dei profili applicativi vevoli per il Conglomerato Finanziario, la Politica retributiva definita da Mediolanum S.p.A. persegue l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

L'applicazione della presente Politica retributiva permette un miglior allineamento tra l'interesse degli Azionisti e quello del "management" di Mediolanum S.p.A., sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Azionisti, sia un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Al riguardo, i criteri di remunerazione e di incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle performance ed 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 di Mediolanum S.p.A..

Le presenti Politiche di remunerazione e incentivazione permettono, altresì, l'esclusione, ai sensi dell'articolo 13, comma 3 della Delibera Consob n. 17221, delle procedure previste per le operazioni con parti correlate per le remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

### **II - GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE**

#### **1. Disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione**

Con riferimento alla Statuto di Mediolanum S.p.A., l'articolo 24 stabilisce che:

- il Consiglio ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori, nonché ripartisce o determina, a seconda che la società si sia avvalsa della facoltà assegnata all'Assemblea, i compensi per gli Amministratori

<sup>7</sup> Cfr. Delibera Consob n. 11971 – "Regolamento Emittenti", art. 78.

<sup>8</sup> Cfr. Banca d'Italia, Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 (cd. "terzo pilastro"), Titolo IV "Informativa al pubblico" e Testo Unico della Finanza, articolo 123-bis (Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari).

investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'articolo 26 dello Statuto stabilisce che:

- agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio;
- l'Assemblea:
  - determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Detto importo può comprendere quello degli Amministratori investiti di particolari cariche;
  - può, inoltre, assegnare agli Amministratori indennità o compensi di altra natura.

L'articolo 27 dello Statuto stabilisce che:

- l'Assemblea determina il compenso spettante ai sindaci oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

## **2. Ruoli e responsabilità**

In relazione alla "governance" dei sistemi di remunerazione e incentivazione, sono di seguito riportate le attività di gestione di tale sistema, distintamente per Organo e funzione aziendale coinvolta, al fine di comprendere altresì l'iter di produzione e aggiornamento delle presenti politiche retributive.

### **2.1 Assemblea dei Soci**

L'Assemblea Ordinaria di Mediolanum S.p.A., in applicazione di quanto disciplinato dalle presenti Politiche, nonché della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e potere monitorare i costi complessivi, i benefici e i rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto:

- delibera in senso favorevole o contrario sulla Politica retributiva predisposta dal Consiglio di Amministrazione. La deliberazione non è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- 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 a valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

### **2.2 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica retributiva a livello di Conglomerato Finanziario e relativamente a Mediolanum S.p.A. ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Assicura inoltre che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata e:

- trasmessa all'Assemblea per la deliberazione richiesta all'Organo medesimo;
- accessibile all'interno della struttura aziendale.

Segnatamente, oltre a quanto già disposto statutariamente, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione nonché delle funzioni aziendali identificate all'interno della presente Politica retributiva:

- cura la predisposizione del Regolamento del Piano dei compensi basato sull'attribuzione di opzioni ("stock option") per la sottoscrizione di azioni Mediolanum S.p.A.;
- ha facoltà, se previsto nel Regolamento del Piano, di stabilire eventuali ulteriori obiettivi individuali in capo a ciascun destinatario al cui raggiungimento sia subordinato l'esercizio delle opzioni;
- provvede all'attuazione e all'amministrazione del Piano dei compensi ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione del numero di opzioni spettante a ciascuno di essi, il "vesting period", i "Performance Targets Triennali", unitamente agli eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano;
- individua, su proposta del Comitato per la Remunerazione i destinatari - della Società e delle Controllate - del Piano dei compensi;
- stabilisce il numero delle opzioni da assegnare a ciascun destinatario del Piano di compensi nel rispetto di criteri correlati a:
  - la carica ricoperta da ciascun destinatario e del compenso ricevuto per ciò che riguarda specificamente gli Amministratori;
  - la posizione organizzativa, delle responsabilità e delle competenze professionali per ciò che riguarda i destinatari diversi dagli Amministratori;
  - il valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere sulla creazione futura del valore delle Azioni della Società o del Gruppo;
- cura la gestione delle modifiche/integrazione al Piano dei compensi (ed al relativo Regolamento) che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del Piano;
- in seguito all'attuazione delle politiche adottate:
  - è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici agli Amministratori investiti di particolari cariche, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti Aziendali, ai dipendenti e ai collaboratori non legati alla Società - o alle società controllate e/o collegate - da rapporto di lavoro subordinato;
  - verifica la coerenza delle Politiche retributive approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo della Società;
  - valuta ed approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte da sottoporre al vaglio consultivo dell'Assemblea Ordinaria nonché dei conseguenti regolamenti attuativi;
  - approva l'informativa per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore di tutti i ruoli aziendali.

### 2.3 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è composto da Amministratori non esecutivi ed in prevalenza indipendenti e nell'ambito delle proprie attribuzioni:

- presenta al Consiglio proposte per la remunerazione degli Amministratori delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- elabora il regolamento che disciplina il Piano di Stock Option in ogni aspetto da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- gestisce tutte le iniziative necessarie per l'attuazione del Piano di Stock Option, ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione del numero di opzioni spettanti a ciascuno di essi e le relative condizioni di esercizio;
- definisce gli eventuali obiettivi di performance di natura economica e/o finanziaria al conseguimento dei quali subordinare l'esercizio delle opzioni assegnate ai destinatari;
- propone al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione di Banca Mediolanum, il Piano dei compensi dei collaboratori ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti;
- propone, con riferimento alla Società e alle Controllate, i destinatari del Piano dei Compensi individuati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione della Società.

#### 2.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione allo stesso attribuiti<sup>9</sup>:

- ha poteri di proposta in merito alle Politiche retributive del Conglomerato Finanziario e di Mediolanum S.p.A.;
- dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e di implementazione sulla base delle Politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alle Società del Conglomerato Finanziario, comunica le Politiche retributive agli Organi Amministrativi delle Società medesime, al fine dell'applicazione delle Politiche medesime alle corrispondenti figure presenti presso le Società Controllate, previa formalizzazione di specifica documentazione aziendale da sottoporre all'approvazione delle rispettive Assemblee;
- riceve dalle strutture competenti apposita informativa inerente:
  - lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione (compresa l'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari) in favore dei diversi ruoli aziendali, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle predette politiche;
  - i controlli effettuati sull'attuazione delle Politiche retributive e le eventuali proposte di modifica delle Politiche medesime;
  - se del caso, i risultati delle indagini statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento.

<sup>9</sup> Cfr. art. 24 dello Statuto.

## 2.5 Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Dirigente Preposto, anche avvalendosi dell'unità 262 a suo diretto riporto gerarchico, cura la predisposizione di adeguate procedure amministrativo-contabili con riferimento alla predisposizione della nota integrativa e, in particolare, in relazione all'informativa sui compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai Direttori Generali (laddove nominati), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da Società controllate. Le indicate procedure amministrativo-contabili sono altresì verificate in termini di effettiva applicazione.

## 2.6 Divisione Pianificazione e controllo di gestione

L'unità in oggetto contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, su richiesta degli Organi e funzioni competenti, a fornire dati ed 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.

## 2.7 Funzioni esternalizzate a Banca Mediolanum

Per lo svolgimento di alcune attività tecniche anche con riferimento ai sistemi di remunerazione e incentivazione, Mediolanum S.p.A. ha stipulato degli appositi contratti di servizio con la controllata Banca Mediolanum S.p.A., al fine di sfruttare al meglio le sinergie e le competenze di Gruppo.

### 2.7.1 Divisione Risorse Umane

La struttura in oggetto collabora con gli Organi e funzioni competenti di Mediolanum S.p.A. e di Banca Mediolanum (per le funzioni esternalizzate alla medesima Società) 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 interessate:

- individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle best practice e dalle disposizioni di vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
- effettua analisi statistiche 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 ed applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- propone modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del "personale più rilevante" secondo quanto illustrato nel seguito del documento;

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

### 2.7.2 Settore Risk Control e Settore Risk Assessment & Mitigation

Le strutture in oggetto contribuiscono alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, su richiesta degli organi e funzioni 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.

### 2.7.3 Internal Auditing

La struttura in oggetto verifica periodicamente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti di Mediolanum S.p.A. 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 all'Assemblea.

## III - AUTO-VALUTAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

### **1. Destinatari della Politica retributiva di Mediolanum S.p.A.**

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Mediolanum S.p.A. riguardano ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto<sup>10</sup>, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura ("fringe benefit"), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale"<sup>11</sup>. Nella nozione di "personale" rientrano:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- i dipendenti;
- altri soggetti (a titolo esemplificativo ma non esaustivo i collaboratori esterni), se in grado di generare rischi significativi per la Società.

Con riferimento ai soggetti elencati, Mediolanum S.p.A. prevede l'esecuzione di un'accurata auto-valutazione volta all'individuazione delle categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società (c.d. "personale più rilevante").

### **2. Ruoli interni considerati "rilevanti"**

All'interno di Mediolanum S.p.A. è definito un sistema di classificazione dei ruoli aziendali che, definendo fasce trasversali di ruoli comparabili, permette una omogenea identificazione dei livelli di delega decisionale ed una coerente progettazione, attuazione e vigilanza delle modalità del

<sup>10</sup> Sono compresi anche i benefici pensionistici discrezionali.

<sup>11</sup> Sono tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

sistema remunerativo.

In tal senso sono quindi identificati nella tabella in appendice i ruoli aziendali con indicazione della qualifica di “personale rilevante”.

### **3. Modalità di definizione della struttura remunerativa**

In generale, la struttura remunerativa del personale si ispira alle regole nel seguito presentate.

Relativamente al “personale più rilevante” viene prestata massima attenzione al pieno rispetto dei profili applicativi previsti all’interno del paragrafo “Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione” delle presenti Politiche Retributive.

## **IV - STRUTTURA REMUNERATIVA PER SINGOLO RUOLO AZIENDALE**

La struttura remunerativa prevede un pacchetto bilanciato costituito da una **componente 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 da una eventuale **componente d’incentivazione** che miri a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve, medio e lungo termine, dell’azienda e dell’individuo.

### **1. Componente fissa**

La rilevanza del peso della componente fissa è prevista all’interno del pacchetto complessivo in modo tale da ridurre la possibilità di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

Le presenti politiche remunerative prevedono che la remunerazione attribuita dall’Assemblea Ordinaria ai Consiglieri all’atto della nomina e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità, ai compiti ed al grado di partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo organo collegiale, con l’assunzione di tutte le conseguenti responsabilità: l’assunzione di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

In particolare, come già precedentemente indicato:

- l’Assemblea Ordinaria è l’organo competente a deliberare in merito al compenso spettante a favore dei Consiglieri all’atto della nomina (con facoltà di determinare il compenso per gli eventuali Amministratori investiti di cariche particolari) nonché da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione determina il compenso per il Presidente, i Vice-Presidenti, i Consiglieri eventualmente investiti di particolari cariche (nel caso tale facoltà non risulti esercitata dall’Assemblea) nonché la remunerazione complessiva per l’Amministratore Delegato;
- per i dipendenti si applica quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento e dal Contratto Integrativo Aziendale, nonché dal sistema di remunerazione e di incentivazione che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo;
- per i collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, si applica, nel rispetto del sistema delle deleghe interne, quanto previsto dai rispettivi contratti di

consulenza, di lavoro a progetto, di collaborazioni coordinate e continuative.

Con riferimento all'ultimo punto, il compenso che remunera detti contratti è determinato in stretto rapporto con l'utilità che essa ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la prestazione di un'attività intellettuale e di supporto organizzativo occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

Ove invece l'oggetto del rapporto risulti la promozione di affari o la vendita di prodotti, il compenso viene determinato in base ad appositi schemi provvigionali, in considerazione delle migliori pratiche adottate dal mercato e in conformità alla normativa vigente.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione è previsto un pacchetto benefit con caratteristiche omogenee per gli appartenenti a determinate popolazioni aziendali (es. per i dirigenti), che contribuisce alla realizzazione di un sistema di equità interna e di competitività nei confronti del mercato.

In generale per i dipendenti possono essere altresì applicate condizioni speciali in termini di accesso ai prodotti bancari e finanziari offerti dalle Società appartenenti al Conglomerato Finanziario nonché essere previsti sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali, 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 un specifico massimale per sinistro e per anno.

Con riferimento al rimborso delle spese sostenute, relativamente al ruolo di Amministratore e Sindaco, le condizioni e le modalità di rimborso sono eventualmente disciplinate in apposita regolamentazione interna in ragione del rispettivo ufficio; per tutti gli altri ruoli aziendali, si rimanda ai rispettivi contratti collettivi o individuali.

## **2. Componente di incentivazione**

### **2.1 Articolazione della componente di incentivazione**

La componente d'incentivazione si compone di una retribuzione variabile, per la quale possono essere distinte due componenti:

- a breve termine, su base annuale e costituita da premi monetari;
- a medio/lungo termine, tipicamente su base triennale e costituita da premi monetari e/o strumenti finanziari.

Le sopra indicate componenti sono percepite in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, individuali e comportamentali correlati a parametri sia di natura economica sia di diversa natura.

A tale riguardo, con riferimento alla componente di incentivazione a medio/lungo termine, l'Assemblea ordinaria di Mediolanum S.p.A., in data 27 aprile 2010, ha approvato le linee generali dei piani di azionariato rivolto agli amministratori, ai dirigenti e ai collaboratori della Società e delle Società controllate denominati rispettivamente "Piano Top Management 2010" e "Piano Collaboratori 2010".

I sopra indicati piani prevedono l'assegnazione, in più cicli annuali, ai destinatari di diritti per la sottoscrizione di azioni ordinarie di Mediolanum S.p.A. di nuova emissione.

L'attuazione dei citati piani consente di mettere a disposizione della Società lo strumento più

efficace al fine di promuovere l'incentivazione e la fidelizzazione di quegli amministratori, dirigenti e collaboratori che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo.

## 2.2 Parametri economici legati alle componenti di incentivazione

I parametri identificati come obiettivi del piano incentivi devono possedere specifiche peculiarità, ovvero essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.

A tal fine, le presenti politiche individuano parametri di breve termine stabiliti su base annuale e di medio/lungo termine, stabiliti su base triennale, le cui regole di attuazione sono determinate dal Consiglio di Amministrazione mediante approvazione della regolamentazione interna di attuazione predisposta comprendente i relativi budget.

Al riguardo, i parametri economici di breve e medio/lungo termine sono legati all'utile netto a livello di Conglomerato Finanziario, correlato ad uno specifico indicatore del rischio generato dall'attività e al livello di adeguatezza patrimoniale, sempre a livello di Conglomerato Finanziario.

In particolare, con riferimento al Piano Top Management 2010, l'esercizio delle opzioni è condizionato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, misurati con riferimento all'andamento nel triennio successivo all'assegnazione delle Opzioni del sopra indicato parametro economico ("Performance Targets Triennali").

## 2.3 Parametri non economici legati alle componenti di incentivazione

La componente di incentivazione non legata a parametri economici è strettamente connessa ad 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, sono connesse alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità progettuali e realizzative, alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente interno e/o esterno ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi;
- ai responsabili delle funzioni di controllo, sono connesse ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal singolo ruolo aziendale nonché altre componenti di natura prettamente qualitativa;
- al resto dei dipendenti, nei casi in cui sono previste, sono connesse principalmente al riconoscimento di competenze, capacità e abilità acquisite, nonché alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi.

Con riferimento al Piano Top Management 2010, l'esercizio delle opzioni può essere condizionato, altresì, al raggiungimento di obiettivi a livello individuale, assegnati a ciascun soggetto in base al suddetto sistema di "Management Appraisal".

## **3. Rapporto tra la componente fissa e la componente di incentivazione**

Si rimanda alla tabella in appendice, evidenziando che i dati sul variabile sono il risultato di stime.

#### **4. Modalità di erogazione della componente di incentivazione**

In generale, non sono previsti premi d'incentivazione in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari formalizzate. Il riconoscimento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente/collaboratore per attività irregolari o mal condotta.

Con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti, la componente variabile, se dovuta, viene corrisposta a condizione che l'interessato sia in forza al momento della deliberazione stessa.

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 successivamente all'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio del periodo di riferimento. Tali componenti di incentivazione costituiscono un costo dell'esercizio precedente.

In aggiunta, con riferimento ai piani basati su strumenti finanziari, il "Piano Top Management 2010" prevede un "vesting period" delle opzioni (divenute effettivamente esercitabili a seguito dell'avveramento delle condizioni di esercizio) compreso fra un minimo di tre e un massimo di cinque anni dalla data di assegnazione ed attualmente statuito in tre anni.

#### **V - TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO**

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 Mediolanum S.p.A., possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità a favore degli Amministratori, a fronte dei risultati raggiunti.

Per i dirigenti (compresi i responsabili delle funzioni di controllo) non è previsto il diritto alla liquidazione delle componenti d'incentivazione in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto con la Società.

Per i collaboratori non legati a Mediolanum S.p.A. da rapporto di lavoro subordinato, si applica quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, per collaborazioni coordinate e continuative.

#### **VI - INFORMATIVA**

Mediolanum S.p.A., nel rispetto dei profili applicativi innanzi descritti per il Conglomerato Finanziario Mediolanum, comunica i dati e le informazioni relative al proprio sistema di remunerazione e incentivazione nel rispetto delle seguenti modalità rese obbligatorie per la Società medesima tenuto conto delle leggi e della normativa esterna di Vigilanza applicabile:

- **messa a disposizione del pubblico di una relazione sulla remunerazione<sup>12</sup>**, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e nel rispetto di quanto verrà stabilito dalla Consob all'interno della propria regolamentazione attuativa. La relazione sulla remunerazione è

<sup>12</sup> A partire dall'Assemblea convocata nel 2012.

articolata in due sezioni; al riguardo:

- la prima sezione della relazione sulla remunerazione illustra:
  - la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali (laddove nominati) e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;
  - le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la seconda sezione, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i direttori generali (laddove nominati) e in forma aggregata, salvo quanto previsto dal regolamento emanato dalla Consob, per i dirigenti con responsabilità strategiche:
  - fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Alla relazione sono allegati i piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza ovvero è indicata nella relazione la sezione del sito Internet della Società dove tali documenti sono reperibili.

- **informativa a bilancio relativa ai compensi corrisposti;** al riguardo, Mediolanum S.p.A. assicura la conformità all'art. 78 della Delibera Consob n. 11971 ("Regolamento Emittenti") che stabilisce che gli emittenti azioni indicano, nelle note al bilancio, nominativamente e secondo i criteri e schemi stabiliti nell'Allegato 3-C del predetto Regolamento, i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai direttori generali (laddove nominati), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate. Segnatamente, nell'integrale rispetto dello Schema n. 1 del suddetto Allegato 3-C:
  - per le informazioni sui compensi corrisposti viene compilato lo Schema n. 1 medesimo in ogni sua parte, esplicitando le eventuali componenti non corrisposte;
  - nelle relative colonne o in apposite note, è prevista l'indicazione separata delle diverse componenti delle voci "Emolumenti per la carica" e "Altri Compensi" facendo anche riferimento alle specifiche sottovoci indicate nello stesso Schema n. 1 a chiarimento del contenuto della tabella. Con riguardo alla voce "Emolumenti per la carica", sono indicati separatamente anche i compensi corrisposti per la partecipazione a comitati.

## VII - APPENDICE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

### 1. Struttura remunerativa prevista dalle Politiche retributive di Mediolanum S.p.A. ("target pay-mix")

Ruolo Aziendale	Numero di soggetti considerati "rilevanti"	Componente fissa	Incentivazione di breve periodo (**)	Incentivazione di medio / lungo periodo (***)
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	100%	0%	0%
Vice Presidente Vicario	1	59%	0%	41%
Vice Presidente	1	100%	0%	0%
Consiglieri esecutivi	1	100%	0%	0%
Consiglieri non esecutivi	0	100%	0%	0%
Sindaci	0	100%	0%	0%
Amministratore Delegato	1	100%	0%	0%
Dirigente Preposto	1	100%	0%	0%
Dirigenti	0	86%	14%	0%
Resto dei dipendenti	0	100%	0%	0%

(\*) Dati oggetto di stime e riferiti esclusivamente a Mediolanum S.p.A.. L'incidenza media della componente di incentivazione è calcolata sui soli partecipanti a piani di incentivazione.

(\*\*) I valori di incentivazione di breve termine sono quelli erogabili al raggiungimento del 100% degli obiettivi individuali e aziendali.

(\*\*\*) I valori sono riferiti alla assegnazione dell'anno precedente.

