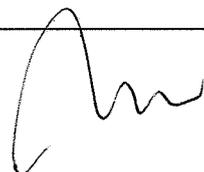


**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
DEL 27 APRILE 2010:**

Approvazione ex art. 114-bis T.U.F. delle linee guida: (i) del piano di azionariato rivolto agli amministratori e dirigenti della Società e delle controllate, e (ii) del piano di azionariato rivolto ai collaboratori della Società e delle controllate. Deleghe di poteri per l'attuazione dei piani.



Relazione del Consiglio di Amministrazione

all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata il giorno 27 aprile 2010 in prima convocazione e 28 aprile 2010 in seconda convocazione redatta ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 (T.U. intermediazione finanziaria)

Signori Azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per deliberare, tra l'altro, in ordine al seguente argomento:

3) Approvazione ex art. 114-bis T.U.F. delle linee guida: (i) del piano di azionariato rivolto agli amministratori e dirigenti della Società e delle controllate, e (ii) del piano di azionariato rivolto ai collaboratori della Società e delle controllate. Delege di poteri per l'attuazione dei piani.

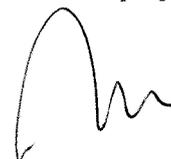
* * *

Con riferimento al suddetto argomento posto all'ordine del giorno siete stati convocati in assemblea ordinaria per esaminare la proposta di adozione: (i) del piano di *stock option* rivolto agli amministratori e ai dirigenti della Società e delle società controllate (il "**Piano Top Management 2010**") e (ii) del piano di *stock option* rivolto ai collaboratori – intesi come componenti della rete di vendita - della Società e delle società controllate (il "**Piano Collaboratori 2010**") (congiuntamente, i "**Piani**").

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione in tema di incentivazione a lungo termine delle risorse chiave del Gruppo, ritiene che l'attuazione dei citati Piani consenta di mettere a disposizione della Società e delle società controllate lo strumento più efficace al fine di promuovere l'incentivazione e la fidelizzazione di quegli amministratori, dirigenti e collaboratori (nel seguito, congiuntamente, i "**Destinatari**") che contribuiscono in modo determinante al successo della Società e del Gruppo.

I Piani, la cui attuazione e gestione è demandata al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione della Società, si fondano sull'assegnazione ai Destinatari, in più cicli annuali, di diritti per la sottoscrizione di azioni ordinarie Mediolanum S.p.A. di nuova emissione (le "**Opzioni**"). Le Opzioni saranno personali e non trasferibili *inter vivos* e attribuiranno il diritto di sottoscrivere le azioni di Mediolanum S.p.A. emesse in esecuzione di aumenti di capitale deliberati a servizio dei Piani dal Consiglio di Amministrazione, nel rapporto di una azione, godimento regolare, per ogni Opzione esercitata.

I Piani avranno pertanto attuazione mediante due aumenti di capitale sociale riservati ai Destinatari di ciascun Piano, ai sensi dell'art. 2441, quinto comma, del codice civile, deliberati dal Consiglio di Amministrazione a ciò delegato ai sensi dell'art. 2443 del codice civile. Si propone di



stabilire per tutti gli aumenti di capitale la durata della delega agli amministratori per il periodo massimo di cui all'art. 2443 del codice civile e dunque per cinque anni a partire dalla data della delibera assembleare.

L'esercizio delle Opzioni assegnate ai Destinatari dei Piani sarà subordinato al conseguimento di obiettivi di *performance* di natura economica e/o finanziaria, nonché al mantenimento del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Società o altra società del Gruppo: questi vincoli verranno specificamente individuati dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione in conformità alle linee guida di seguito esposte, e saranno disciplinati nei regolamenti dei rispettivi Piani.

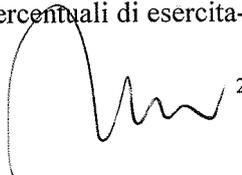
Piano Top Management 2010. L'individuazione dei Destinatari del Piano Top Management e la determinazione del numero delle Opzioni da assegnare ai singoli Destinatari in relazione a ciascun ciclo annuale di assegnazione sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione che esprimerà il proprio parere tenuto conto delle proposte delle funzioni competenti della Società o delle società controllate.

L'esercizio delle Opzioni assegnate al Top Management sarà subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello aziendale, misurati con riferimento all'andamento nel triennio successivo all'assegnazione delle Opzioni di specifici parametri economico/reddituali a livello consolidato, quali ad esempio l'Utile Consolidato Normalizzato, il Cost/Income Ratio, ovvero altri parametri analoghi ritenuti idonei (i "**Performance Targets Triennali**") eventualmente corretti da fattori di rischio e di costo del capitale.

In particolare, il quantitativo massimo di Opzioni esercitabili (le "**Opzioni Potenzialmente Esercitabili**") sarà determinato in funzione del livello di raggiungimento dei Performance Targets Triennali; sarà pertanto prevista: (i) l'esercitabilità di tutte le Opzioni assegnate in caso di superamento dei Performance Targets Triennali, (ii) la parziale esercitabilità delle Opzioni assegnate in caso di raggiungimento (o mancato raggiungimento con scostamenti non significativi) dei Performance Targets Triennali e (iii) la non esercitabilità *in toto* delle Opzioni assegnate in caso di mancato raggiungimento dei Performance Targets Triennali con scostamenti significativi.

Il quantitativo di Opzioni Potenzialmente Esercitabili, determinato come detto in relazione ai Performance Targets Triennali, potrà essere ulteriormente ridotto in funzione del raggiungimento di obiettivi individuali assegnati a ciascun Destinatario in base al sistema di "*Management Appraisal*" adottato dal Gruppo. In particolare, nel caso in cui la media delle valutazioni individuali calcolata per ciascuno dei Destinatari sulla base del predetto sistema di "*Management Appraisal*" nel triennio di riferimento risulti inferiore a determinati livelli, le Opzioni Potenzialmente Esercitabili potranno essere esercitate solo parzialmente, ovvero non potranno essere esercitate.

La fissazione dei Performance Targets Triennali, la determinazione delle percentuali di esercita-



2

bilità delle Opzioni in funzione del raggiungimento di detti Performance Targets Triennali e delle valutazioni individuali, nonché la verifica della realizzazione delle suddette condizioni di esercizio, è demandata al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione che esprimerà il proprio parere tenuto conto delle proposte delle funzioni competenti della Società o delle società controllate.

Si propone che il *vesting period* delle Opzioni divenute effettivamente esercitabili a seguito dell'avveramento delle condizioni di esercizio sia compreso fra un minimo di tre e un massimo di cinque anni dalla data di assegnazione; il Consiglio di Amministrazione - d'intesa anche con le controllate - stabilirà il *vesting period* delle Opzioni assegnate nell'ambito del Piano Top Management 2010. Decorso il *vesting period*, le Opzioni saranno esercitabili per un periodo di tre anni, sempre che alla data di esercizio delle Opzioni sia intercorrente il rapporto tra il Destinatario e la Società o altra società del Gruppo.

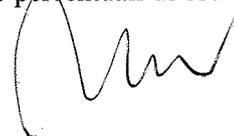
La predetta struttura del Piano Top Management è ritenuta idonea a legare l'incentivazione del Top Management sia alle *performance* di medio termine del Gruppo, sia alle performance individuali, allineando gli obiettivi e massimizzando la creazione di valore per gli azionisti.

Linee Guida del Piano Collaboratori 2010. L'individuazione dei Destinatari del Piano Collaboratori – intesi come componenti della rete di vendita - e la determinazione del numero delle Opzioni da assegnare ai singoli Destinatari in relazione a ciascun ciclo annuale di assegnazione sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione che esprimerà il proprio parere tenuto conto delle proposte delle funzioni competenti della Società o delle società controllate, in base alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali ad essi attribuiti nel corso dell'anno precedente all'assegnazione.

L'esercizio delle Opzioni assegnate ai Collaboratori sarà inoltre subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello aziendale, misurati con riferimento all'andamento nel biennio successivo all'assegnazione delle Opzioni di specifici parametri economico/reddituali a livello consolidato, quali ad esempio l'Utile Consolidato Normalizzato, il Cost/Income Ratio, ovvero altri parametri analoghi ritenuti idonei (i "**Performance Targets Biennali**") ed eventualmente corretti da fattori di rischiosità e di costo del capitale.

In particolare, il quantitativo massimo di Opzioni esercitabili (le "**Opzioni Potenzialmente Esercitabili**") sarà determinato in funzione del livello di raggiungimento dei Performance Targets Biennali; sarà pertanto prevista: (i) l'esercitabilità di tutte le Opzioni assegnate in caso di superamento dei Performance Targets Biennali, (ii) la parziale esercitabilità delle Opzioni assegnate in caso di raggiungimento (o mancato raggiungimento con scostamenti non significativi) dei Performance Targets Biennali e (iii) la non esercitabilità *in toto* delle Opzioni assegnate in caso di mancato raggiungimento dei Performance Targets Biennali con scostamenti significativi.

La fissazione dei Performance Targets Biennali, la determinazione delle percentuali di esercita-



3

bilità delle Opzioni in funzione del raggiungimento di detti Performance Targets Biennali, nonché la verifica della realizzazione delle suddette condizioni di esercizio, è demandata al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione che esprimerà il proprio parere tenuto conto delle proposte delle funzioni competenti della Società o delle società controllate.

Si propone che il *vesting period* delle Opzioni divenute effettivamente esercitabili a seguito dell'avveramento delle condizioni di esercizio sia compreso fra un minimo di cinque e un massimo di dieci anni dalla data di assegnazione; il Consiglio di Amministrazione - sentito anche il parere del Consiglio di Amministrazione della controllata Banca Mediolanum S.p.A., cui fanno capo larga parte dei collaboratori destinatari del Piano, e d'intesa con le altre controllate eventualmente interessate - stabilirà il *vesting period* delle Opzioni assegnate nell'ambito del Piano Collaboratori 2010. Decorso il *vesting period*, le Opzioni saranno esercitabili per un periodo di tre anni, sempre che alla data di esercizio delle Opzioni sia intercorrente il rapporto tra il Destinatario e la Società o altra società del Gruppo. La scelta della predetta struttura del Piano Collaboratori è ritenuta idonea a legare l'incentivazione dei collaboratori sia ai risultati individuali sia alla *performance* di medio termine della Società o del Gruppo e conseguentemente alla creazione di valore per gli azionisti; inoltre, la struttura temporale del Piano Collaboratori ha una forte valenza di fidelizzazione, in ragione del *vesting period* proposto.

In relazione al numero delle Opzioni da assegnare ai potenziali Destinatari nei vari cicli annuali di durata dei Piani e, pertanto, alla misura massima degli aumenti di capitale riservati a ciascuna categoria dei Destinatari, si propone quanto segue:

- agli amministratori e dirigenti siano assegnate fino ad un massimo di n. 5.000.000 Opzioni che conferiscono il diritto di sottoscrivere un corrispondente numero di azioni ordinarie, con godimento regolare, del valore nominale di Euro 0,10 ciascuna e che, pertanto, l'aumento di capitale sociale scindibile riservato agli amministratori sia per massimi nominali Euro 500.000,00;
- ai collaboratori siano assegnate fino ad un massimo di n. 7.000.000 Opzioni che conferiscono il diritto di sottoscrivere un corrispondente numero di azioni ordinarie, con godimento regolare, del valore nominale di Euro 0,10 ciascuna e che, pertanto, l'aumento di capitale sociale scindibile riservato ai collaboratori sia per massimi nominali Euro 700.000,00.

Per tutti i Destinatari dei Piani (amministratori, dirigenti e collaboratori) il Consiglio di Amministrazione propone che il prezzo unitario di sottoscrizione delle nuove azioni al servizio dei Piani, a fronte dell'esercizio delle Opzioni, sia pari alla media ponderata tra (i) il valore del patrimonio netto per azione della Società con riferimento all'ultimo bilancio approvato prima dell'assegnazione delle Opzioni e (ii) il valore medio di borsa delle azioni Mediolanum S.p.A. nell'ultimo semestre antecedente l'assegnazione delle Opzioni, applicando rispettivamente un



4

coefficiente di ponderazione pari al 90% al valore del patrimonio netto e pari al 10% alla media dei prezzi di borsa dell'ultimo semestre.

Signori Azionisti,

Vi invitiamo, pertanto, ad assumere le seguenti deliberazioni:

“L'assemblea (parte ordinaria):

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;

delibera

- 1) di approvare l'istituzione del piano di azionariato rivolto agli amministratori e dirigenti della Società e delle controllate e del piano di azionariato rivolto ai collaboratori della Società e delle controllate, secondo le linee guida contenute nella relazione del Consiglio di Amministrazione;
- 2) di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere per l'attuazione dei Piani (ivi inclusi, tra l'altro, il potere di redigere i relativi regolamenti, stabilire i criteri di individuazione dei Destinatari, fissare i criteri per l'individuazione dei Destinatari e la individuazione / quantificazione dei parametri *di performance* al cui raggiungimento è condizionato l'esercizio delle Opzioni). Più in generale, di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere per eseguire le deliberazioni di cui sopra ed in particolare per adempiere ad ogni formalità richiesta affinché le adottate deliberazioni ottengano le approvazioni di legge, con facoltà di introdurre le eventuali varianti od integrazioni che fossero allo scopo necessarie ed opportune.

Basiglio - Milano 3, 9 marzo 2010

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Vice Presidente Vicario

(Alfredo Messina)

