

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### Indicazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in sede assembleare

La relazione del Consiglio di Amministrazione riporta integralmente le politiche di remunerazione adottate nello scorso esercizio nonché le nuove politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione, sostanzialmente allineate alle precedenti in attesa di introdurre le recenti normative europee (CRD IV). Le modifiche riguardano principalmente talune precisazioni al processo di *governance* relativi all'erogazione della componente variabile a scopi di *retention* nonché nei criteri di identificazione delle risorse appartenenti al perimetro del "personale più rilevante".

Nei giorni scorsi abbiamo ricevuto da Banca d'Italia talune indicazioni sulle proposte a Voi sottoposte, cui l'Istituto intende naturalmente attenersi e cioè:

- ◆ *assicurare la piena applicazione ai compensi variabili percepiti dal "personale più rilevante" delle norme relative alla struttura della retribuzione variabile dei risk takers (in particolare, differimento e pagamento in strumenti finanziari) con particolare riferimento al livello delle "soglie minime di applicazione" ammissibili solo se fissate su livelli molto contenuti;*
- ◆ *rivedere l'orizzonte di differimento, declinandolo su 3/5 anni in base al grado di seniority del "personale più rilevante" e alla tipologia di attività presidiata;*
- ◆ *con riferimento al potere di erogare bonus anche in caso di mancata verifica delle condizioni di gate e di malus, meglio chiarire che si tratta di una facoltà riservata al Consiglio di amministrazione, da esercitare sulla base di valutazioni "caso per caso", in via eccezionale e per importi contenuti assicurandone adeguata disclosure in Assemblea;*
- ◆ *attivare ogni potere discrezionale contemplato nel sistema di remunerazione garantendo il rispetto sostanziale dei principi normativi e non minando la trasparenza del processo di determinazione e assegnazione dei bonus e la credibilità delle regole di incentivazione approvate dall'assemblea e in particolare assicurando uno stretto collegamento tra remunerazione variabile e risultati corretti per i rischi e il pieno rispetto del principio di simmetria, secondo il quale i bonus devono ridursi o eventualmente azzerarsi in caso di performance inadeguate della banca.*
- ◆ *integrare il calcolo del "profitto economico" prendendo a riferimento tutti i principali rischi considerati nell'ICAAP.*

Infine, con riferimento alle Politiche di remunerazione del personale per l'esercizio 2012/2013 l'Organo di Vigilanza rilevata "la decisione di corrispondere ai risk takers le quote differite delle remunerazioni maturate in esercizi precedenti, nonostante il verificarsi delle condizioni di malus" ha richiesto all'Istituto di "assicurare, per il futuro, un più puntuale rispetto delle regole di remunerazione e incentivazione approvate dall'assemblea".

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha condiviso tali indicazioni e procederà in tempo utile ai necessari adattamenti delle Politiche nell'esercizio della delega sottopostaVi nell'ambito della proposta di delibera.

Tali adattamenti sono già stati individuati come segue:

- ◆ le regole per il differimento, anche in strumenti finanziari, della componente variabile delle retribuzioni delle risorse incluse nei cluster 2, 4 e 5 (le risorse responsabili delle principali linee di business, aree geografiche ed altre figure apicali, i soggetti che possono assumere rischi e i soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli alti dirigenti e di altri risk takers) saranno

applicate per qualunque importo di remunerazione variabile, come al cluster 1 (amministratori esecutivi);

- ◆ il criterio per l'identificazione dei soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli alti dirigenti e di altri risk takers (cluster n. 5) sarà determinato in un importo di total compensation uguale o maggiore di € 750.000;
- ◆ per il cluster 3 (risorse appartenenti alle funzioni di controllo), il differimento equity/cash con quota differita del 40% si applicherà a partire da una remunerazione variabile uguale o maggiore di € 80.000
- ◆ gli operatori sui desk di rischio (mercato e liquidità) con una componente variabile uguale o maggiore di € 100.000 verranno inclusi fra quelli individuati in base al principio di proporzionalità con differimento in contanti;
- ◆ l'orizzonte temporale di differimento per gli amministratori con incarichi esecutivi (cluster 1) sarà portato a quattro anni;
- ◆ il potere di erogare bonus anche in caso di mancata verifica delle condizioni di gate e di malus verrà attribuito al Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato e con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni;
- ◆ il Profitto Economico sarà integrato da altre tipologie di rischio considerate nell'ambito dell'ICAAP, tenuto conto che per i dipendenti il Profitto Economico è riferito alla solo attività di Wholesale Banking e non al consolidato.

## DELIBERA ASSUNTA DALL'ASSEMBLEA

*“Signori Azionisti,*

*Vi invitiamo pertanto ad approvare la seguente delibera:*

*“L’Assemblea ordinaria degli azionisti di Mediobanca, udita la Relazione del Consiglio di Amministrazione integrata con le indicazioni fornite dal Presidente in sede assembleare,*

### *DELIBERA*

- ◆ l’approvazione delle Politiche di remunerazione del personale per l’esercizio 2012/2013 quali illustrate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione;*
- ◆ l’approvazione delle nuove Politiche di remunerazione del personale quali illustrate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione;*
- ◆ di conferire al Consiglio di Amministrazione e per esso all’Amministratore Delegato ogni più ampio potere per compiere tutti gli atti, adempimenti e formalità, necessari alla attuazione della presente delibera, ivi incluse le indicazioni fornite in sede assembleare.”*