



PIANO DI PERFORMANCE SHARE A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO

Il seguente piano di *performance share* riflette quanto previsto dalle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di Banca d'Italia del 30 Marzo 2011.

1. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

Il piano si prefigge di:

- allinearsi a quanto richiesto dagli enti regolatori per l'erogazione di quote significative della remunerazione variabile annualmente assegnata in strumenti *equity*, correlandola pertanto alla sostenibilità dei risultati nel tempo;
- favorire il coinvolgimento delle risorse chiave in un meccanismo di "coinvestimento" nel capitale di Mediobanca;
- introdurre uno strumento che si affianchi al piano di *stock option*, con un contenuto numero di azioni di nuova emissione e attraverso l'utilizzo di azioni proprie in portafoglio, limitando l'impatto diluitivo per gli azionisti.

2. I soggetti destinatari

Destinatari del piano di *performance share* sono le risorse ritenute strategiche ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo, individuate di volta in volta dagli organi delegati (Consiglio di Amministrazione per gli Amministratori con incarichi esecutivi, Amministratore Delegato per gli altri beneficiari) sulla base dei seguenti criteri:

- Amministratori con incarichi esecutivi
- Responsabili delle principali linee di business, aree geografiche e altre figure apicali di Mediobanca e del Gruppo
- Risorse che possono assumere rischi rilevanti o comunque con ammontare rilevante di remunerazione variabile
- Ulteriori soggetti comunque rilevanti, identificati dall'Istituto.

Tra i soggetti che svolgono funzioni di direzione che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente azioni indicati nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2, oltre ai componenti del Consiglio di Amministrazione dipendenti del Gruppo Mediobanca figura il novero dei "Dirigenti strategici" individuati nella delibera *pro tempore* vigente del CdA.

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del piano di *performance share* 2010, uguale per tutti i beneficiari.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Ferme le competenze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Remunerazioni per le assegnazioni ai Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo, la gestione del piano è affidata all'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane. Al Consiglio di Amministrazione spetta, su proposta dell'Amministratore Delegato, l'approvazione e l'aggiornamento delle linee guida del piano di *performance share* e la determinazione del



quantitativo complessivo di ciascun ciclo di assegnazione, generalmente annuale. All'Amministratore Delegato è demandata la determinazione, a valere sul predetto quantitativo, delle assegnazioni da effettuare ai singoli beneficiari. L'Amministratore Delegato potrà altresì utilizzare tale strumento nell'ambito della definizione dei pacchetti retributivi in occasione dell'assunzione di risorse chiave, anche al di fuori del ciclo di assegnazione annuale.

La scelta dei destinatari e del quantitativo di azioni assegnate avviene considerando individualmente il livello organizzativo ricoperto nella struttura, la criticità del ruolo, il valore della *performance* sulla base degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi.

Per l'eventuale revisione del piano di *performance share* di Mediobanca, non sono previste particolari procedure se non quelle normalmente collegate alle deleghe affidate agli Organi societari.

Il Consiglio di Amministrazione, con parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni, aveva approvato il 21 settembre 2010 l'originaria delibera da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci. Il prezzo di mercato delle azioni ordinarie Mediobanca, registrato a tale data, era pari ad € 6,815. Le assegnazioni relative al piano di *performance share* verranno comunicate al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano rappresenta un sistema di incentivazione che prevede l'assegnazione di azioni al dipendente. Le azioni saranno attribuite al termine di un periodo di *vesting* su orizzonte temporale triennale – salvo quanto infra previsto per la quota *up front* - a condizione che il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo e che si siano avverate talune condizioni da verificare al momento dell'assegnazione e determineranno la concreta possibilità di ricevere le azioni previste.

Le condizioni di *performance* sono individuate dalle Politiche di remunerazione *pro tempore* vigenti.

Per i dipendenti delle società del Gruppo eventualmente inseriti nel piano, saranno individuati dall'Amministratore Delegato uno o più indicatori economici specifici, sostitutivi dei precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare ulteriori parametri di *performance* in occasione di ogni singolo ciclo di assegnazione.

Le *performance share* allocate come quota *equity* differita, successivamente alla verifica delle condizioni di performance per l'anno di riferimento, sono soggette ad un ulteriore *holding period* almeno annuale prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla presenza in azienda del beneficiario. Le *performance share* allocate come quota *equity up front* sono soggette ad un *holding period* biennale prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla permanenza in azienda del beneficiario.

Gli Organi societari assegneranno quantitativi di *performance share* periodicamente, generalmente a scadenza annuale, a valere sul *plafond* deliberato dall'Assemblea dei Soci del 28 Ottobre 2010 ovvero sul portafoglio di azioni proprie. Il piano di *performance share* scadrà il 28 ottobre 2015.

Il numero massimo di azioni assegnabili dal presente piano è di 20 milioni a valere sulla delega di aumento gratuito di capitale deliberato il 28 ottobre 2010 alle quali potranno aggiungersi massime n. 17.010.000 azioni proprie in portafoglio, fermo restando che l'utilizzo di queste ultime resta incerto in quanto utilizzabili per gli altri scopi previsti dalla delibera assembleare del 27 ottobre 2007 (corrispettivo per acquisto partecipazioni, eventuale assegnazione agli azionisti).

Le azioni sono ricevute a titolo personale, fatti salvi i diritti successori. Le azioni, una volta ricevute, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste e successivamente all'"*holding period*", sono immediatamente negoziabili tenendo conto dei limiti previsti dalle norme di legge, regolamentari (*market abuse*,



internal dealing) e di Gruppo.

Si precisa che riceveranno le azioni solo coloro che, alla data di erogazione, risulteranno dipendenti del Gruppo. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualunque motivo (fatta eccezione per il pensionamento), il diritto al ricevimento delle azioni viene perso (salvo diversa deliberazione degli Organi societari). In caso di eventi straordinari di impatto significativo sull'andamento economico/patrimoniale del Gruppo, il piano di *performance share* potrà essere rivisto e/o abolito a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni. In caso di operazioni straordinarie sul capitale le allocazioni di *performance share* non ancora disponibili saranno conseguentemente adeguate.

Il piano di *performance share* non prevede il riacquisto delle azioni attribuite da parte della Società.

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di *performance share* sia contabilizzata a conto economico sulla base di un costo figurativo ripartito su più esercizi in funzione del beneficio ricevuto e del periodo di *vesting*. Il costo figurativo è pari al valore dell'azione al momento dell'assegnazione rettificato per gli elementi probabilistici connessi al piano (possibilità di dimissioni dei beneficiari, parametri attuariali, etc.). Le *performance share* saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

Le azioni al servizio del piano di *performance share* derivanti dall'aumento di capitale gratuito costituiscono il 2,27 del capitale *fully diluted*¹. L'impatto sul valore del titolo e sulla possibile diluizione del capitale sociale non sono rilevanti tenuto conto che le assegnazioni avverranno su più anni.

Il piano di *performance share* non prevede limiti previsti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni ordinarie Mediobanca assegnate subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste.

5. Altre informazioni

Il piano di *performance share*:

- non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi da Mediobanca, ma unicamente l'assegnazione di azioni Mediobanca, negoziate in mercati regolamentati;
- non è influenzato da valutazioni di ordine fiscale o contabile. Esso terrà conto del regime di imposizione fiscale e contributivo pro tempore vigente in ciascuno dei paesi di residenza dei beneficiari.

Non si prevede il sostegno del da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Si precisa che nessuna delle controllate di Mediobanca rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale di Mediobanca e che non esistono persone fisiche controllanti Mediobanca.

¹Sul capitale in circolazione (861,1 milioni) al momento dell'originaria delibera e quindi escluse le azioni emettibili al servizio dei *warrant* in circolazione e delle *stock option* assegnate.