



Relazione all'Assemblea dei soci del 28 ottobre 2010 per l'approvazione del piano di *performance share* a favore di personale del Gruppo

Signori Azionisti,

le politiche di remunerazione del personale sottoposte alla Vostra approvazione prevedono tra gli strumenti di incentivazione, oltre alle *stock option*, anche le *performance share*. Sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione un piano di incentivazione a lungo termine di selezionato personale del Gruppo Mediobanca mediante l'assegnazione di *performance share*, rappresentate da azioni ordinarie Mediobanca ("Piano di *performance share* 2010") a valere:

- a) sulla delega al Consiglio di Amministrazione di aumento gratuito di capitale di 20 milioni di azioni, riservato per la sottoscrizione entro il 28 ottobre 2015 a dipendenti del Gruppo Mediobanca, ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, sottoposta alla Vostra approvazione, ovvero;
- b) sulle n. 17.010.000 azioni proprie in portafoglio, previa modifica - sottoposta alla Vostra approvazione - della delibera dell'Assemblea del 27 ottobre 2007 in materia di azioni proprie per estenderne l'utilizzo al servizio di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il piano possiede le caratteristiche di seguito indicate.

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 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, limitare l'impatto diluitivo per la compagine dei soci.

2. I soggetti destinatari

Destinatari del piano di *performance share* 2010 sono le risorse ritenute determinanti 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, dipendenti del Gruppo Mediobanca;
- ◆ direttori generali;
- ◆ dipendenti di Mediobanca le cui scelte incidono sul profilo di rischio della Banca o che per ruolo o per pacchetto retributivo rilevante siano assimilabili ad essi;
- ◆ esponenti dell'Alta Direzione di Società del Gruppo.

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, rientra ad oggi unicamente il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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 e/o per la ritenzione delle stesse.

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* 2010 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, ha approvato il 21 settembre 2010 questo piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci. Il prezzo di mercato delle azioni ordinarie Mediobanca, registrato a tale data, è pari ad € 6,815. Le assegnazioni relative al piano di *performance share* 2010 verranno comunicate al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

Oggetto del piano è un sistema di incentivazione che prevede l'assegnazione di azioni al dipendente. Le azioni saranno attribuite al termine di un periodo di *vesting* (primo lotto dopo un anno, secondo lotto dopo due anni) a



condizione che il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo e che si siano avverate talune condizioni che saranno verificate al momento dell'assegnazione e determineranno la concreta possibilità di ricevere le azioni previste. Le condizioni di carattere generale sono:

- ◆ Profitto Economico (PE)¹ della Divisione *Corporate e Investment Banking* positivo;
- ◆ Bilancio consolidato in Utile.

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.

Gli Organi societari assegneranno quantitativi di *performance share* periodicamente, generalmente a scadenza annuale, a valere sul *plafond* deliberato dall'odierna Assemblea dei Soci ovvero sul portafoglio di azioni proprie. Il piano di *performance share* 2010 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, sottoposta alla Vostra approvazione, alle quali potranno aggiungersi massime n. 17.010.000 azioni proprie in portafoglio, fermo restando che l'utilizzo di queste ultime resta condizionato dalla concreta disponibilità delle stesse e alla modifica, anch'essa sottoposta alla Vostra approvazione, della delibera assembleare del 27 ottobre 2007 affinché le azioni possano essere destinate oltre che al corrispettivo per acquisto di partecipazioni e ad eventuale assegnazione agli azionisti, anche al servizio di piano di compensi basati su strumenti finanziari.

Le azioni sono ricevute a titolo personale, fatti salvi i diritti successori. Le azioni, una volta ricevute, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste, 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* 2010 potrà essere rivisto e/o abolito a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

Il piano di *performance share* 2010 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*

1) Il PE è rappresentato dal Risultato della Divisione CIB con l'esclusione dell'apporto del Leasing e degli investimenti equity di pertinenza della Divisione (partecipazioni - escluse quelle strategiche - e azioni disponibili per la vendita), rettificato del costo del capitale (regolamentare) richiesto per svolgere tale attività. Misura pertanto l'extra profitto creato una volta remunerato il capitale, il cui costo è calcolato sulla base del tasso risk free a medio lungo termine, aumentato di premi al rischio generico e specifico



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* 2010 derivanti dall'aumento di capitale gratuito costituiscono il 2,27 del capitale *fully diluted*². 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* 2010 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* 2010:

- ◆ 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 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.

2) Sul capitale oggi in circolazione (861,1 milioni) e quindi escluse le azioni emettibili al servizio dei warrant in circolazione e delle stock option assegnate.



Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la proposta all'ordine del giorno e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Mediobanca, udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

- ◆ l'adozione di un piano di incentivazione di lungo termine che preveda l'assegnazione di *performance share* a selezionato personale del Gruppo Mediobanca, nei termini e con le modalità sopra illustrati;
- ◆ di conferire disgiuntamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente e all'Amministratore Delegato ogni opportuno potere per:
 - a) apportare alla presente delibera e ai documenti che ne costituiscono parte integrante le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie per l'adeguamento ad eventuali sopravvenienti disposizioni di legge o di regolamenti e
 - b) adottare qualsiasi ulteriore provvedimento che si rendesse necessario per la realizzazione di quanto deliberato.

Milano, 21 settembre 2010

Il Consiglio di Amministrazione