

## **RELAZIONE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE**

Signori Azionisti,

vi abbiamo convocato per:

- A) riferirvi sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio concluso al 30 giugno 2010 e
- B) sottoporre alla Vostra approvazione le nuove politiche di remunerazione di Mediobanca, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 21 settembre scorso in conformità alle disposizioni emanate in materia dalla Banca d'Italia.

### **A) POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PER L'ESERCIZIO 2009/2010**

Il 28 ottobre 2009 Banca d'Italia ha emesso la Comunicazione n. 0321560/09 sottolineando che l'adozione di adeguati "sistemi di remunerazione e incentivazione" fa parte integrante delle regole di governo e costituisce una condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario. Il provvedimento ha recepito, tra l'altro, gli standard e le linee guida internazionali contenuti nei "Principles for Sound Compensation Practices" del Financial Stability Board del 25 settembre 2009. Nel corso dell'esercizio perciò il Comitato remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca hanno proseguito nell'allineamento del sistema di remunerazione ai nuovi requisiti regolamentari, lungo le linee già approvate dall'Assemblea del 28 ottobre 2009.

#### **a. Criteri di determinazione del *bonus pool* e ripartizione con metriche *risk adjusted* e basate su risultati sostenibili nel tempo**

Criteri adottati:

1. metrica quantitativa rappresentata dal Profitto Economico (PE) della Divisione Corporate e Investment Banking (con esclusione dell'apporto del Leasing e dell'effetto partecipazioni), integrata da
2. altri aspetti quantitativi;
3. valutazioni qualitative.

Il PE è rappresentato dal Risultato della Divisione CIB con esclusione dell'apporto del Leasing e degli investimenti *equity* di pertinenza della Divisione

(partecipazioni <sup>(1)</sup> 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. La metrica del PE è stata scelta per tener conto, come richiesto dagli Organi di Vigilanza, dei rischi attuali e potenziali e della sostenibilità dei risultati nel tempo. Tale metrica è stata integrata da ulteriori valutazioni quantitative (confronto con il budget e con l'esercizio precedente) e da valutazioni qualitative (valori di *cost/income* e di *compensation/income* per valutarne la sostenibilità nel tempo, raffronti con il mercato, sviluppo dell'offerta di prodotti e di nuovi *business*, attività di *cross selling*, qualità delle relazioni con la clientela, correttezza e affidabilità professionale delle risorse).

L'andamento della Divisione CIB (calcolato come sopra) al 30 giugno scorso è stato migliore del budget (Risultato Operativo Lordo +8%) e in linea con il 2009. In particolare, rispetto all'esercizio precedente si segnalano:

- risultati dell'attività bancaria in aumento (margine di interesse + 18%, commissioni +11%) e rettifiche su crediti in flessione del 14%;
- contributo del trading positivo, sebbene penalizzato dalla volatilità del secondo semestre dell'esercizio;
- ulteriore rafforzamento dell'organico (+7%), in particolare nelle sedi estere (+26%), con elevata seniority e specializzazione professionale.

A livello di Gruppo si segnala:

- un risultato ampiamente positivo contro il pareggio dello scorso anno per effetto di un significativo aumento dei ricavi (+ 14%) e delle minori svalutazioni su titoli;
- il rafforzamento del posizionamento di Mediobanca sul mercato domestico e il consolidamento della presenza nei mercati esteri;
- valori di *cost/income* e di *compensation/income* ampiamente inferiori a quelli dei competitor, con rischi di *retention* delle risorse chiave.

Da ultimo, il PE della Divisione CIB è risultato ampiamente positivo (di poco superiore ai 320 milioni), in linea con lo scorso anno (328 milioni).

L'andamento economico sfavorevole dell'esercizio scorso – malgrado il positivo risultato del CIB – aveva condotto ad una riduzione dei bonus dell'ordine del 30% per le risorse senior. Tenuto conto del ritorno ad utili apprezzabili e delle altre valutazioni sopra esposte, è stata applicata una politica di moderato

---

<sup>(1)</sup> Le partecipazioni azionarie del Gruppo sono divise in:

- i. partecipazioni allocate alla Divisione Principal Investing (Assicurazioni Generali, Telco, RCS MediaGroup) e quelle assunte nell'ambito delle attività di merchant banking;
- ii. altre partecipazioni allocate alla Divisione CIB.

incremento della componente variabile (circa + 11%) con l'erogazione di un *bonus pool* di circa 61 milioni per la quota monetaria.

**b. Introduzione delle modalità di erogazione del bonus annuale in forma *equity*, su più annualità**

Le indicazioni di Banca d'Italia e del Financial Stability Board richiedono che una parte significativa della remunerazione variabile sia erogata attraverso strumenti *equity* per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine. In adesione a tali indicazioni, alle risorse apicali, a quelle con un compenso variabile superiore a € 500.000, ad alcune altre appartenenti all'area Mercati Finanziari che per il tipo di attività svolta e seniority nel ruolo hanno un impatto sul profilo di rischio della Banca, è stata erogata una quota della remunerazione variabile (fra il 15% e il 20%) in *stock option*, secondo le regole del piano attualmente in essere (approvato dall'Assemblea del 27 ottobre 2007).

Inoltre, parte della componente variabile erogata in forma *cash* è stata differita su tre anni con un 60% erogato nell'esercizio e due quote del 20% ciascuna nei successivi due anni. Il ricorso a strumenti *equity* ha riguardato circa 60 risorse; circa la metà ha inoltre ricevuto un bonus in contanti dilazionato su orizzonte biennale.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto deliberato di assegnare ai dipendenti del Gruppo 16.360.000 *stock option* a valere sul plafond e sul piano deliberati il 27 ottobre 2007, al prezzo di € 6,537. Tale assegnazione comprende una quota distribuita a titolo di Long Term Incentive.

**c. Struttura retributiva delle figure di controllo e per le risorse di staff e supporto**

Dall'esercizio 2009/2010 il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni di controllo interno (internal audit, conformità, gestione dei rischi), del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili e delle risorse più senior delle aree sopra indicate, è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile da valutare annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza.

**d. Valutazione della *performance* quantitativa e qualitativa nell'assegnazione individuale del bonus annuale**

L'attribuzione del bonus ai singoli beneficiari si è basata sulla valutazione delle *performance*, in un'ottica di *retention* delle risorse chiave, che ha riguardato criteri qualitativi (sviluppo dell'offerta di prodotti, correttezza e affidabilità

professionale, qualità delle relazioni con la clientela, capacità tecniche e analitiche nel campo finanziario, controllo dei costi, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture dell'Istituto) e i risultati economici conseguiti.

**e. Struttura retributiva dei Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo**

I Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo hanno una struttura retributiva costituita da:

- una retribuzione fissa;
- un bonus annuale, erogabile a discrezione della Banca, in ragione della qualità dell'opera prestata e dei risultati conseguiti dalla Banca e dal Gruppo; può essere corrisposto anche attraverso *stock option* o altri strumenti;
- un MBO definito ogni tre anni e collegato al sostanziale raggiungimento quantitativo e qualitativo degli obiettivi reddituali che il Gruppo Mediobanca si è proposto nel piano 2008-2011.

Per l'esercizio concluso al 30 giugno 2010, come già per il precedente, i Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo non hanno percepito alcun bonus.

Al Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale sono stati assegnati i seguenti quantitativi di *stock option*:

- Renato Pagliaro - <i>Presidente</i>	350.000
- Alberto Nagel - <i>Amministratore Delegato</i>	350.000
- Francesco Saverio Vinci - <i>Direttore Generale</i>	250.000

**f. Formalizzazione del ruolo del Risk Management nel processo di remunerazione e coinvolgimento nella validazione del processo dell'Internal Audit.**

La funzione Risk Management è stata coinvolta nella messa a punto delle metriche (PE e aspetti quantitativi e qualitativi) e nella validazione dei risultati.

Il processo è stato altresì sottoposto alla funzione Internal Audit che ha rilasciato una relazione sui controlli effettuati dalla quale emerge che Mediobanca ha adottato una politica di remunerazione e incentivazione del personale sostanzialmente conforme alle disposizioni di Banca d'Italia.

## ALLEGATO

Le tabelle che seguono riportano la struttura dei pacchetti retributivi di Mediobanca nelle sue componenti fissa e variabile monetaria e l'incidenza delle *stock option* sulla retribuzione totale al 30 giugno 2009 e 2010, per aree di *business* e per profili professionali.

	2008/2009			2009/2010		
	Retribuzione Totale <sup>1</sup>			Retribuzione Totale <sup>1</sup>		
	FISSO	VARIABILE	STOCK OPTION	FISSO	VARIABILE	STOCK OPTION <sup>1</sup>
<b>Amministratori</b>	100%	0%	0%	100%	0%	0%
<b>Dirigenti Membri CdA</b>	100%	0%	0%	92%	0%	8%
<b>Dirigenti Aree di Business</b>	38%	62%	0%	22%	60%	18%
<b>di cui Advisory</b>	41%	59%	0%	31%	55%	14%
<b>di cui Lending</b>	48%	52%	0%	35%	53%	12%
<b>di cui Mercati</b>	30%	70%	0%	14%	65%	21%
<b>Altro Personale Aree di Business</b>	55%	45%	0%	55%	45%	0%
<b>di cui Advisory</b>	51%	49%	0%	51%	49%	0%
<b>di cui Lending</b>	65%	35%	0%	65%	35%	0%
<b>di cui Mercati</b>	49%	51%	0%	49%	51%	0%
<b>Responsabili Funzioni di controllo<sup>2</sup></b>	49%	51%	0%	72%	20%	8%
<b>Dirigenti Aree di Staff</b>	64%	36%	0%	56%	39%	5%
<b>Altro personale Aree di Staff</b>	74%	26%	0%	74%	26%	0%

### NOTE

<sup>1</sup> Percentuali sulla retribuzione totale. L'assegnazione di *stock option* effettuata il 2 agosto 2010 è valorizzata in coerenza con i principi contabili IAS – IFRS 2 e include anche quelle erogate a titolo di Long Term Incentive a cadenza biennale.

<sup>2</sup> Responsabili delle Funzioni Internal Audit, Compliance, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e Risk Management.

## **B) NUOVE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE**

### **a. Obiettivi della politica di remunerazione e composizione del pacchetto retributivo**

La politica di remunerazione di Mediobanca ha l'obiettivo di attrarre e mantenere risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, adeguate alla complessità e specializzazione del *business*, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo, in un contesto di mercato competitivo allineato a standard internazionali.

La struttura retributiva del personale è basata su tre componenti, con l'obiettivo di diversificare temporalmente il conseguimento dei benefici economici:

- retribuzione fissa: è determinata generalmente dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità;
- retribuzione variabile (bonus annuale): riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti, costituendo un importante elemento motivazionale. Per talune figure di *business* può costituire la parte prevalente della retribuzione complessiva, in linea con la prassi del mercato. Tale componente variabile può essere in parte erogata tramite strumenti *equity* (sino ad ora *stock option* e quindi sostanzialmente in forma differita) o in contanti (anche questa talvolta parzialmente differita);
- Long Term Incentive (LTI), il cui strumento principale è la *stock option*. Per un numero ristretto di risorse giovani con elevato potenziale, non inserite nei piani di *stock option*, in posizioni critiche e in crescita professionale, viene applicata una forma di incentivazione a lungo termine in forma di *cash* differito (bonus che matura in tre anni e viene erogato nei successivi due, aggiuntivo rispetto a quello annuale).

Questo sistema retributivo ha consentito un'ottima *retention* delle risorse, con un *turnover* che si colloca attorno al 2% annuo nell'ultimo triennio.

### **b. Strutture di governance**

Ai sensi dello Statuto:

- l'Assemblea stabilisce il compenso fisso per esercizio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina per l'intera durata del loro

ufficio, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo la determinazione del medesimo Consiglio di Amministrazione (art. 12);

- l'Assemblea approva le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei Consiglieri di Amministrazione e di dipendenti del Gruppo (art. 12);
- il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (art. 17);
- il Comitato per le Remunerazioni ha funzioni consultive e istruttorie dei compensi degli amministratori muniti di particolari cariche e del Direttore Generale. Il Comitato per le Remunerazioni si esprime sulle politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo presentate dall'Amministratore Delegato (art. 18);
- l'Amministratore Delegato presenta agli Organi societari le politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale (art. 18), essendone il responsabile (art. 24).

### **c. Criteri di determinazione della componente retributiva variabile**

La retribuzione variabile (*bonus pool*) è stabilita annualmente applicando:

1. la metrica quantitativa rappresentata dal Profitto Economico (PE) della Divisione Corporate e Investment Banking, integrata da
  2. altri aspetti quantitativi;
  3. valutazioni qualitative.
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, 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. La metrica del PE è stata scelta per tener conto, come richiesto dagli Organi di Vigilanza, dei rischi attuali e potenziali e della sostenibilità dei risultati nel tempo.
  2. Gli ulteriori **aspetti quantitativi** per la Divisione CIB sono:
    - il confronto con gli obiettivi di budget;
    - l'andamento rispetto alle *performance* storiche.
  3. Le **valutazioni qualitative** da considerare principalmente:
    - l'utile di Gruppo e il raffronto con l'esercizio precedente;
    - la distribuibilità di un dividendo;

- il posizionamento e la quota di mercato di Mediobanca;
- la valutazione dell'andamento borsistico dell'azione Mediobanca, anche in termini relativi rispetto al mercato e ai principali competitor;
- i valori di *cost/income* e di *compensation/income* per valutarne la sostenibilità nel tempo;
- lo sviluppo dell'offerta di prodotti e di nuovi *business*;
- l'attività di *cross selling*;
- la qualità delle relazioni con la clientela;
- la correttezza e affidabilità professionale delle risorse;
- la fidelizzazione dei *top performer* e la *retention* delle risorse chiave, oltre alla necessità di inserire nuove professionalità.

Il *bonus pool* retribuisce la parte variabile da assegnare annualmente a quelle risorse, in Italia e all'Estero, che per rilevanza retributiva, presidio delle attività di *business*, assunzione di rischi specifici e ruolo organizzativo sono strettamente correlate all'andamento dei risultati dell'Istituto, in sintesi:

- Dirigenti delle Aree di *business*, in Italia;
- Head e Managing Director delle sedi estere;
- risorse appartenenti a desk dell'area Mercati, in Italia e all'estero, che per la natura dell'attività svolta e seniority possono essere definiti come c.d. risk taker ;
- Dirigenti in posizione apicale nelle aree di supporto.

L'erogazione del *bonus pool*, fatti salvi obblighi contrattuali preesistenti, è prevista solo in presenza di un PE della Divisione CIB positivo e del Bilancio consolidato in utile.

L'allocazione del *bonus pool* alle singole *business unit* avverrà sulla base di un modello che – per la componente quantitativa – utilizzerà come metrica di riferimento il PE di singola area.

La distribuzione a ciascun dipendente si baserà su una valutazione delle *performance* in un'ottica di *retention* delle risorse chiave basata su aspetti qualitativi (sviluppo dell'offerta di prodotti, correttezza e affidabilità professionale, qualità delle relazioni con la clientela, capacità tecniche e analitiche nel campo finanziario, controllo dei costi, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture dell'Istituto) e dei risultati economici conseguiti. Annualmente inoltre viene valutato il posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento, anche con la collaborazione di società esterne indipendenti.

#### **d. Erogazione del bonus annuale in forma *equity* su più annualità**

Le indicazioni di Banca d'Italia e del Financial Stability Board richiedono che una parte significativa della remunerazione variabile sia erogata con strumenti *equity*, per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine. In adesione a tali indicazioni, per le risorse apicali dell'Istituto, le risorse senior delle aree di *business*, quelle comunque con un compenso variabile superiore a € 500.000, alcune altre appartenenti all'area Mercati Finanziari in Italia e all'estero che per tipo di attività svolta e *seniority* nel ruolo possono avere un impatto consistente sul profilo di rischio della Banca (*risk taker*), una quota della remunerazione variabile sarà erogata in forma *equity* tramite *stock option*, adottando il piano vigente, e/o in *performance share* secondo il piano sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea. Parte della componente variabile erogata in forma *cash* potrà essere differita su di un orizzonte temporale pluriennale con erogazione subordinata al rispetto delle medesime condizioni di erogazione del *bonus pool* sopra indicate.

#### **e. Piano di *stock option***

L'Assemblea Straordinaria degli azionisti del 27 giugno 2007 ha deliberato un aumento di capitale di 40.000.000 di azioni (da assegnare entro il giugno 2014) al servizio di un piano di *stock option*; ne residuano circa 23 milioni. L'Assemblea Ordinaria del 27 ottobre 2007, conformemente a quanto previsto dalle disposizioni normative, ha approvato l'adozione del piano e le modalità della sua attuazione. Le caratteristiche essenziali del piano, destinato ai dipendenti con ruoli strategici ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo (Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo, figure apicali della Direzione di Mediobanca in Italia e all'estero, figure apicali delle Società del Gruppo, figure professionali ad alta specializzazione impegnate in attività di *business* e talune risorse con incarichi di coordinamento gestionale e di supporto di Mediobanca) sono: un periodo di vesting di 3 anni dalla data di assegnazione delle opzioni, un periodo di esercizio entro l'8° anno (tre anni di vesting più cinque di esercizio), l'obbligo di reinvestimento in azioni Mediobanca del 50% del capital gain conseguito dalla vendita delle azioni, con un lock up di 18 mesi sulle azioni.

#### **f. Piano di *performance share***

Nell'ambito degli strumenti *equity* da utilizzare per la remunerazione differita delle risorse, accanto alle *stock option*, è stata individuata l'opportunità di adottare anche un piano di *performance share*, sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea. Il piano prevede, sotto certe condizioni, l'assegnazione gratuita di azioni Mediobanca da attribuire al termine di un periodo di vesting su

orizzonte biennale. Al servizio di tale proposta sono state predisposte apposite delibere di aumento gratuito di capitale per l'emissione di 20 milioni di nuove azioni Mediobanca e l'utilizzo delle azioni proprie in portafoglio. 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.

**g. Struttura retributiva per le figure di controllo e le risorse di staff e supporto**

Il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni di controllo interno (internal audit, conformità, gestione dei rischi), del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili e delle risorse più senior delle aree sopra indicate è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile da valutare annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza.

I principali elementi valutativi riguardano:

- a) per le figure professionali delle aree contabili:
  - la valutazione che i risultati economici e patrimoniali rappresentati nel Bilancio di Gruppo e della Banca siano correttamente rappresentati;
  - l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori, di quelli relativi alla Vigilanza e dell'informazione finanziaria ai mercati;
  - il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili e delle connesse procedure informatiche;
  - il corretto allineamento fra le strategie aziendali e le politiche relative alla loro rappresentazione in Bilancio e agli adempimenti di tipo fiscale e legale;
  - l'attendibilità dei budget e dei dati di preconsuntivo;
- b) per le figure professionali delle funzioni di controllo interno (internal audit, conformità, gestione dei rischi):
  - il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della Banca in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali;

- la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne di *business* e non;
- la corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato, di credito e operativo con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio, oltre a una precisa analisi di nuovi prodotti con i relativi profili di rischio.

In generale la retribuzione di tali figure viene determinata sulla base del posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento (modulato rispetto al valore delle risorse, al loro ruolo, alle strategie di *retention*). Per tali risorse la componente variabile, di norma di entità modesta in termini assoluti e in relazione al totale, ha tendenzialmente uno sviluppo non correlato all'andamento economico del Gruppo quanto piuttosto alla *performance* qualitativa individuale.

#### **h. Determinazione del Bonus dei Dirigenti membri del Consiglio di Amministrazione**

Anche per i Dirigenti Membri del Consiglio di Amministrazione è prevista una valutazione della *performance* collegata al PE, al fine di soddisfare i requisiti regolamentari, adottando un perimetro di riferimento connesso al ruolo svolto.

Per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale sarà la *performance* di Gruppo, mentre per i responsabili di Divisione quelle di Divisione e di area di *business*, sempre integrate con gli aggiustamenti qualitativi. Parte del bonus, che dovrà essere deliberato dagli Organi sociali competenti, in coerenza con la prassi e le tempistiche sino ad ora seguite, nonché con i *benchmark* di mercato a livello internazionale, potrà essere corrisposta anche sotto forma di strumenti *equity*. Anche per i Dirigenti Membri del Consiglio di Amministrazione, come previsto dai *regulators*, saranno previste forme di differimento della componente variabile della remunerazione.

#### **i. Politiche retributive delle Società Controllate**

Il principale meccanismo di incentivazione dei vertici delle controllate e delle loro risorse chiave (in numero assai contenuto e con importi di remunerazione variabile non superiori al 30% di quella fissa) si basa su un bonus erogato annualmente, approvato dalla Capogruppo, sulla base di una valutazione quali/quantitativa delle *performance* conseguite dalla società: tale meccanismo premia i risultati sulla base di valutazioni qualitative e della sostenibilità degli incentivi. Non basandosi tuttavia su obiettivi definiti sarà oggetto di prossima revisione sulla base dei seguenti elementi:

- maggiore strutturazione dei criteri adottati come base di valutazione per facilitare la verifica della sostenibilità della *performance* nonché il processo di

- validazione interna (Consiglio di Amministrazione, Assemblea delle società controllate);
- perfezionamento delle metriche da prendere a riferimento come obiettivi gestionali (volumi/ricavi, utili, etc.), corrette per il rischio;
  - formalizzazione dei correttivi qualitativi (rispetto procedure, leggi e regolamenti, customer satisfaction, affidabilità e correttezza professionale etc.).

#### **j. Ruolo delle funzioni interne di controllo**

La funzione Risk Management sarà coinvolta nella messa a punto delle metriche (PE e aspetti quantitativi e qualitativi) e nella validazione dei risultati.

La funzione Compliance ha espresso una valutazione di conformità sulle nuove politiche di remunerazione del personale ai fini di una corretta applicazione dei principi e dei criteri previsti dalla normativa. Dall'analisi svolta è emersa una sostanziale coerenza delle politiche con le disposizioni regolamentari.

Il processo sarà altresì sottoposto alla funzione Internal Audit.

\* \* \*

Signori Azionisti,

Vi invitiamo pertanto ad approvare la seguente delibera:

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

*delibera*

- l'approvazione delle “Politiche di remunerazione del personale”;
- di conferire disgiuntamente al Consiglio di Amministrazione, al Presidente e all'Amministratore Delegato ogni più ampio potere per compiere tutti gli atti, adempimenti e formalità, necessari alla attuazione della presente delibera”.

Milano, 21 settembre 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE