



MEDIOBANCA

Relazione sulla Remunerazione

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato per:

- A) riferirvi sull'applicazione delle Politiche di remunerazione nell'esercizio concluso al 30 giugno 2012 e
- B) sottoporre alla Vostra approvazione le nuove Politiche di remunerazione del Gruppo Mediobanca, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 20 settembre scorso.

Nel corso dell'esercizio gli organi sociali di Mediobanca hanno continuato a dedicare particolare attenzione al tema delle remunerazioni anche alla luce dei nuovi documenti pubblicati dalle Autorità di Vigilanza. In particolare Banca d'Italia, aggiornando nel dicembre 2011 la Circolare n.263 del 27 dicembre 2006, ha stabilito che le informazioni relative alle remunerazioni debbano essere rese pubbliche nell'ambito dell'informativa relativa alle nuove disposizioni di vigilanza prudenziale sulle banche (Pillar 3 - Basilea III). Inoltre, con comunicazione del 2 marzo 2012, ha richiamato i gruppi bancari a porre particolare attenzione ai costi della remunerazione variabile e a una corretta misurazione della performance tenendo conto degli obiettivi di liquidità e di capitalizzazione.

In tema di trasparenza e comunicazione, Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, ha stabilito le modalità con le quali rendere nota al pubblico la relazione sulla remunerazione, nel caso delle banche ad integrazione di quanto previsto dalle discipline di settore.

La presente Relazione recepisce pertanto gli obblighi di informativa di Banca d'Italia e Consob.



Sezione 1

A) Politiche di remunerazione del personale per l'esercizio 2011/2012

a) Remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione non esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di ridurre il proprio compenso per il triennio 2012 - 2014 di circa il 30% rispetto al triennio precedente.

Gruppo	Compenso 2012-2014 (€)		Totale (€)
Amministratori	22	100.000	2.200.000
Vice Presidente	2	35.000	70.000
Comitato Esecutivo	3	60.000	180.000
Comitato Remunerazioni	4	20.000	80.000
Comitato Nomine	4	20.000	80.000
Comitato Controllo Interno e Parti Correlate	4	75.000	300.000
Totale			2.910.000

b) Remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo

Nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, per allinearsi alle Disposizioni di Banca d'Italia e alle Politiche di remunerazione del Gruppo approvate lo scorso 28 ottobre 2011, ha rivisto, d'intesa e su proposta degli interessati, il pacchetto retributivo dei Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo.

In particolare a partire dall'esercizio corrente, la loro remunerazione fissa annua lorda è stata ridotta rispetto alle precedenti previsioni contrattuali e fissata come segue:

Dirigente Membro del CdA	Retribuzione Annuale Lorda (€)
Renato Pagliaro - Presidente	1.800.000
Alberto Nagel - Amministratore Delegato	1.800.000
Francesco Saverio Vinci - Direttore Generale	1.500.000
Massimo Di Carlo	1.260.000
Maurizio Cereda	1.170.000

Sono state inoltre riviste le modalità per la misura del loro bonus individuale che dipenderà dal raggiungimento di specifici indicatori di performance quantitativi e qualitativi individualmente assegnati di anno in anno a partire dall'esercizio 2012/2013. L'erogazione del bonus avverrà secondo termini, condizioni e modalità previsti dalle Politiche di remunerazione del Gruppo di tempo in tempo vigenti. Per il Presidente non è prevista una componente variabile. Sono state inoltre riviste le clausole contrattuali previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ora regolate unicamente da norme di legge e contratto collettivo, senza quindi alcuna separata pattuizione.

Per l'esercizio concluso al 30 giugno 2012, come già per i due precedenti, i Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo non hanno percepito alcun compenso variabile.



c) Criteri di determinazione del bonus pool e ripartizione con metriche risk adjusted e basate su risultati sostenibili nel tempo

Il bonus pool retribuisce la parte variabile da assegnare annualmente a quelle risorse di Mediobanca, che per responsabilità, ruolo o livello retributivo sono strettamente correlate all'andamento dei risultati dell'Istituto, ossia il "personale più rilevante" come definito dalle Disposizioni di Banca d'Italia. L'erogazione del bonus pool, fatti salvi obblighi contrattuali individuali preesistenti, è prevista solo a superamento di una serie di condizioni ("gate") individuate dai seguenti indicatori:

- ◆ Profitto Economico della Divisione CIB positivo¹;
- ◆ Bilancio consolidato in Utile;
- ◆ presenza di un Core Tier 1 Ratio superiore alla soglia regolamentare;
- ◆ rispetto di un adeguato livello di "Liquidity coverage ratio"².

Esso inoltre viene determinato tenuto conto anche di:

- ◆ altri aspetti quantitativi: risultati rispetto agli obiettivi di budget, andamento rispetto alle performance storiche;
- ◆ valutazioni qualitative: la distribuibilità di un dividendo, il posizionamento e la quota di mercato di Mediobanca, la valutazione dell'andamento borsistico del titolo, i valori di cost/income e di compensation/income per valutarne la sostenibilità nel tempo, la fidelizzazione dei top performer e la retention delle risorse chiave, oltre alla necessità di inserire nuove professionalità.

L'andamento della Divisione Corporate e Investment Banking (escluse le voci relative a partecipazioni e leasing) al 30 giugno scorso evidenzia:

- ◆ ricavi stabili anche per l'apporto del trading;
- ◆ costi amministrativi stabili, in calo il costo del lavoro;
- ◆ buon andamento del risultato lordo di gestione (+ 9%);
- ◆ rettifiche su crediti che al netto delle riprese di valore non ricorrenti salgono del 5%; in calo il risultato lordo che sconta svalutazioni sul portafoglio titoli;
- ◆ valori di cost/income e di compensation/income in flessione rispetto allo scorso esercizio.

¹ Il Profitto Economico (PE) è rappresentato dal risultato della Divisione Corporate e Investment Banking (CIB) con esclusione dell'apporto del leasing e degli investimenti equity di pertinenza della Divisione (partecipazioni 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 Profitto Economico è stata scelta per tener conto, come richiesto dalle Autorità di Vigilanza, dei rischi attuali e potenziali e della sostenibilità dei risultati nel tempo.

² Esso coincide con il "liquidity coverage ratio", indicatore di liquidità a breve termine, determinato dal rapporto fra l'ammontare di titoli di ottima liquidità (c.d. "counterbalance capacity") rappresentati sostanzialmente da Titoli di Stato core Europe e il saldo di deflussi netti dei successivi 30 giorni, calcolato con alcune ipotesi di stress sulle poste a vista. Tale indicatore si ritiene adeguato se superiore al 100%, cioè l'ammontare della counterbalance capacity deve eccedere i deflussi netti attesi. In alternativa, potrà essere utilizzato un altro indicatore meglio rappresentativo della liquidità del Gruppo.



A livello di Gruppo si segnalano:

- ◆ ricavi stabili che riflettono la tenuta di margine di interesse e commissioni e l'apporto dell'attività di negoziazione che, per effetto della ripresa dell'ultimo trimestre, ha bilanciato la minore contribuzione da Partecipazioni (in particolare Assicurazioni Generali);
- ◆ l'impatto rilevante delle rettifiche su titoli, quasi raddoppiate in conseguenza del negativo andamento dei mercati;
- ◆ la diminuzione dei costi (-9,5%) e, in particolare, gli interventi sul costo del lavoro (-5%);
- ◆ l'aumento delle rettifiche su crediti che scontano il peggioramento del profilo di rischio di imprese e famiglie;
- ◆ il risultato dell'attività ordinaria in crescita del 3,6%.

Con riferimento alle altre condizioni previste per l'erogazione del bonus pool al 30 giugno 2012:

- ◆ il Core Tier 1 ratio era pari al 11,5 %;
- ◆ il liquidity ratio era pari al 144% circa, al netto delle operazioni LTRO, contro un requisito minimo del 100%.

Verificato pertanto il soddisfacimento di tutte le condizioni per l'erogazione del bonus pool e in applicazione dei criteri previsti, tenuto conto altresì delle indicazioni del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ha determinato l'assegnazione di un bonus pool di € 44mln per Mediobanca in calo del 50% rispetto allo scorso esercizio, con un payout di circa il 26% del Profitto Economico (rispetto al 37% dello scorso esercizio). L'importo include la quota riconosciuta in forma equity ("performance shares") corrispondente a circa € 12mln (30% circa del bonus pool) che sarà in parte contabilizzata nei prossimi tre esercizi in base ai principi contabili internazionali. Inoltre la quota per contanti (€ 32mln) è stata liquidata per soli € 20mln circa poiché la restante parte sarà distribuita nei prossimi esercizi.

I destinatari del bonus pool sono stati nel complesso 119 (133 lo scorso esercizio): oltre alle risorse apicali di Mediobanca (6 unità), i risk taker con variabile superiore a € 500.000 (ossia 9 unità appartenenti ai desk dell'area Mercati), il personale appartenente alle figure di controllo (14 unità), le ulteriori risorse con un compenso variabile comunque superiore a € 500.000 (3 unità) e altre (87 unità) che per il tipo di attività svolta e seniority nel ruolo hanno un impatto sul profilo di rischio della Banca (di mercato, reputazionale e operativo).

I Dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori al 30 giugno 2012 erano 10: i responsabili delle Funzioni di Controllo e delle principali unità di staff e supporto, il Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili, nonché alcune altre risorse a capo di importanti aree di business ritenute strategiche per il funzionamento della Banca. Il loro pacchetto retributivo riflette quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, in base alla loro appartenenza alle differenti categorie del personale più rilevante.



d) Differimento del bonus annuale su più annualità e malus condition della quota differita

Per le figure più significative del “personale più rilevante” la quota di bonus differito ammonta al 60% e scende al 40% o al 30% per gli altri gruppi con minor impatto sui rischi, come previsto dalle Politiche di remunerazione approvate lo scorso 28 ottobre. L’orizzonte temporale di differimento è per tutti triennale, con erogazioni annuali pro rata.

La quota assegnata in strumenti equity, per le risorse con variabile superiore a € 500.000, è stata pari al 50% sia nella componente up front (cioè liquidata nell’anno stesso di assegnazione) sia in quella differita; il saldo è erogato in contanti.

Alla componente equity della remunerazione vengono applicate, successivamente alla maturazione dei diritti, forme di mantenimento e conservazione delle azioni a scopi di retention, per un ulteriore periodo temporale (c.d. holding period). Esso è stabilito in due anni per la componente up front e in un anno per quella differita.

Per il gruppo di risorse individuate internamente in base al criterio di proporzionalità³ (con quota differita del 30% se il variabile supera l’ammontare di € 200.000), l’erogazione è avvenuta interamente in forma cash.

La ripartizione delle 53 risorse di Mediobanca alle quali è stato applicato il differimento è il seguente:

Figure apicali Italia ed estero	6	equity/cash
Senior risk taker	9	equity/cash
Senior banker non risk taker	3	equity/cash
Ulteriori soggetti	35	cash
Totale	53	

In funzione del bonus pool di cui al paragrafo precedente, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare a dipendenti del Gruppo 3.104.678 performance shares (controvalore di circa € 12 mln alla media del valore di Borsa delle azioni Mediobanca nel mese precedente l’assegnazione, pari cioè a € 3,73). Inoltre per previsioni contrattuali assunte in fase di assunzione sono state assegnate ulteriori 2.756.816 performance shares con un holding period differenziato in parte biennale e in parte triennale.

Le Politiche di remunerazione del personale prevedono la subordinazione del bonus differito a ulteriori condizioni di performance che, negli esercizi coperti dal differimento, potrebbero determinare il loro annullamento. In questo modo la remunerazione tiene conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca, dei risultati della divisione e di comportamenti individuali. I bonus differiti perciò, in contanti o equity, sono quindi vincolati, oltre che alla permanenza in azienda alla data di erogazione, al raggiungimento, nell’anno di erogazione, delle seguenti condizioni di performance:

- ◆ Profitto Economico della Divisione CIB positivo;
- ◆ Bilancio Consolidato in Utile;
- ◆ presenza di un Core Tier 1 Ratio superiore alla soglia regolamentare;
- ◆ rispetto di un adeguato livello di “Liquidity coverage ratio”;
- ◆ ulteriori eventuali condizioni di performance a carattere individuale;

³ Criterio individuato dalle Autorità di Vigilanza per graduare l’applicazione della normativa in base alla complessità e tipologia aziendale



- ◆ corretta condotta individuale (ovvero non essere stati soggetti a provvedimenti disciplinari) in funzione tra l'altro di quanto stabilito dal Regolamento di Gruppo, dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle altre normative interne di Mediobanca.

Nel corso dell'esercizio, è stata inoltre perfezionata la revisione di alcuni contratti stipulati con personale presso le filiali estere allineandoli alle Politiche di remunerazione vigenti.

- e) **Valutazione della performance individuale, quantitativa e qualitativa, nell'assegnazione del bonus annuale**

L'Amministratore Delegato e i senior manager hanno attribuito il bonus ai singoli beneficiari sulla base di una valutazione della performance individuale, in un'ottica di retention delle risorse chiave, che ha considerato criteri qualitativi (sviluppo dell'offerta di prodotti, correttezza e affidabilità professionale, qualità delle relazioni con la clientela, capacità tecniche e analitiche, controllo dei costi, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture dell'Istituto) e i risultati economici conseguiti.

- f) **Coinvolgimento nella validazione del processo di remunerazione delle funzioni di controllo**

Le funzioni Internal audit e Compliance hanno rilasciato relazioni sui controlli effettuati dalle quali emerge l'adozione di una Politica di remunerazione e incentivazione del personale conforme alle disposizioni di Banca d'Italia.

La funzione Risk management ha partecipato alle riunioni del Comitato remunerazioni che hanno determinato la misura della remunerazione assegnata.



B) Nuove Politiche di remunerazione del personale

Le nuove Politiche di remunerazione di cui Vi proponiamo l'approvazione sono allineate alla normativa. Le principali differenze rispetto alle precedenti, introdotte per rafforzare la rispondenza della politica del Gruppo Mediobanca alle Disposizioni di Banca d'Italia, riguardano: la struttura del pacchetto retributivo dei Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo (come modificatasi nel corso dell'esercizio), la possibilità di erogare una componente variabile al personale a scopi di retention, i modelli di valutazione delle performance delle business unit, il c.d. compliance breach.

a) Governance

La governance delle Politiche di remunerazione del Gruppo Mediobanca e delle decisioni relative al cosiddetto "personale più rilevante" si articola su due livelli:

- I. organi sociali
- II. strutture aziendali

I. Organi sociali

Il governo societario delle politiche di remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e prudenti che ne favoriscano la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurandone la trasparenza attraverso una adeguata informativa.

Ai sensi dello Statuto:

- ◆ l'Assemblea stabilisce l'emolumento 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 le determinazioni del medesimo Consiglio di Amministrazione (art. 13).
- ◆ l'Assemblea approva le Politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti del Gruppo (art. 13).
- ◆ il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (art. 18).
- ◆ il Comitato per le Remunerazioni ha funzioni consultive e istruttorie per i compensi degli amministratori muniti di particolari cariche e del Direttore Generale. Il Comitato per le Remunerazioni si esprime altresì sulle Politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo presentate dall'Amministratore Delegato (art. 19).
- ◆ l'Amministratore Delegato presenta agli Organi societari le Politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo (art. 19), è preposto alla gestione del personale e, sentito il Direttore Generale, determina il bonus pool sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio (art. 25) provvedendo poi a ripartirlo.

II. Strutture aziendali

Il processo di formazione delle Politiche di remunerazione del Gruppo Mediobanca che precede l'iter approvativo sopra descritto prevede il coinvolgimento di diversi soggetti. In particolare la Direzione Risorse Umane che istruisce e governa il processo di formazione delle proposte e le funzioni interne di controllo.



La funzione Risk management è responsabile dell'individuazione degli eventi che potenzialmente possono influire sull'attività aziendale, gestendo il rischio entro i limiti definiti; perciò collabora nella messa a punto delle metriche di calcolo della performance aziendale risk adjusted (i.e. Profitto Economico o altri indicatori, integrati da eventuali aspetti quantitativi e qualitativi) e nella validazione dei risultati.

La funzione Internal audit rilascia, con frequenza almeno annuale, una relazione sui controlli effettuati nella quale si attesta che la Banca adotta una Politica di remunerazione e incentivazione del personale conforme alle disposizioni. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive.

Anche la funzione Compliance effettua con cadenza annuale la valutazione di conformità delle Politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento in modo di contenere i rischi legali e reputazionali. La funzione Compliance è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti. La verifica condotta con riferimento alle nuove politiche di remunerazione ha rilevato la loro coerenza con le disposizioni regolamentari vigenti.

b) Struttura retributiva dei Consiglieri di Amministrazione non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stabilita dall'assemblea in misura fissa e non prevede incentivi predefiniti legati all'andamento della Banca. A loro favore è prevista una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

c) Struttura retributiva dei Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo

La remunerazione dei Consiglieri Dirigenti del Gruppo è determinata dal Consiglio di Amministrazione. La loro struttura retributiva è costituita da:

- 1) una retribuzione fissa;
- 2) una componente variabile annuale che potrà maturare solo al maturare del complessivo "bonus pool" aziendale come stabilito dalle Politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea. La misura del bonus individuale dipenderà dal raggiungimento di specifici indicatori di performance quantitativi e qualitativi, individualmente assegnati dagli organi sociali competenti di anno in anno. Al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi individualmente assegnati l'importo del bonus potrà raggiungere al massimo un valore di due volte la remunerazione fissa annua lorda. L'erogazione del bonus avverrà secondo termini, condizioni e modalità previsti dalle Politiche di remunerazione: attualmente con un differimento pari al 60% su orizzonte triennale, in misura eguale 50% cash - 50% equity, sia per la parte up front sia per quella differita, con holding period per la parte equity;
- 3) in occasione dell'approvazione di un piano triennale di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione potrà riconoscere un eventuale ulteriore bonus straordinario complessivo (Long Term Incentive) da riconoscere al raggiungimento degli obiettivi del piano stesso. L'effettiva erogazione avverrà secondo termini, condizioni e modalità previsti dalle Politiche di remunerazione del Gruppo.

Per il Presidente non è prevista remunerazione variabile.

I Consiglieri Dirigenti del Gruppo ricevono altresì il compenso per la carica di Amministratori, ma non quello per la partecipazione ai Comitati e in caso di cariche ricoperte per conto di Mediobanca in società controllate o partecipate l'eventuale compenso è riversato all'Istituto in quanto Dirigenti della Banca. E' prevista a loro favore una polizza assicurativa per la responsabilità civile, oltre alla partecipazione al fondo pensione integrativo aziendale per il personale di Mediobanca.



d) Identificazione del “personale più rilevante”

Sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia che definiscono i criteri (responsabilità, ruolo o livello retributivo) e i principi con cui identificare il “personale più rilevante”, con particolare attenzione ai profili per i quali la remunerazione variabile annuale rappresenta una quota significativa di quella complessiva (soglia di applicazione), viene effettuata annualmente la definizione e l'attribuzione del personale rilevante alle diverse categorie.

Gruppo	Identificazione Mediobanca	# Posizioni
1) Amministratori con incarichi esecutivi	Dirigenti Membri del CdA	5
2) Responsabili delle principali linee di business, aree geografiche ed altre figure apicali	◆ Responsabili Principal Investing e Mid Corporate ◆ AD/DG delle principali Società del Gruppo ◆ Responsabili delle filiali estere	11
3) Responsabili funzioni controllo interno e personale di livello più elevato	◆ Risorse Umane ◆ Compliance ◆ Risk Management ◆ Internal Auditing ◆ Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili	14
4) Soggetti che possono assumere rischi	Desk di rischio (di mercato e di liquidità) con variabile ≥ 500.000 €	9
5) Soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli altri risk takers	Risorse con remunerazione variabile ≥ 500.000 €, non compresi nelle categorie precedenti	3
6) Ulteriori soggetti, comunque rilevanti, discrezionalmente individuati dalla Società in base al “criterio di proporzionalità”	◆ Desk di rischio (di mercato e di liquidità) con variabile tra 200.000 e 500.000 € ◆ Leve indirette su rischio reputazionale ◆ Leve su rischi operativi ◆ Rilevanza e supporto a business strategici	87
Totale al 30 giugno 2012		129
al 30 giugno 2011		135

Per quanto riguarda la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche differenti dagli Amministratori (responsabili delle Funzioni di Controllo e delle principali unità di staff e supporto, Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili, nonché alcune altre risorse a capo di importanti aree di business ritenute strategiche per il funzionamento della Banca) la composizione del pacchetto retributivo e le modalità di remunerazione seguono quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, in base alla loro appartenenza alle differenti categorie del personale più rilevante.

e) Le componenti della remunerazione (pay mix)

La Politica di remunerazione del Gruppo Mediobanca mantiene l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, adeguate alla complessità e specializzazione del business di Corporate e Investment Banking, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo. La crescente internazionalizzazione richiede inoltre un costante monitoraggio delle singole aree geografiche per proteggere adeguati standard professionali, in un contesto di mercato competitivo. La struttura retributiva del personale dipendente di Mediobanca è basata quindi su diverse componenti con l'obiettivo di: bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo (pay mix), attuare un approccio flessibile alla remunerazione, realizzare l'orientamento alle performance in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve. Annualmente viene valutato con attenzione il posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento, anche con la collaborazione di consulenti specializzati.

Le componenti tipiche della remunerazione in Mediobanca sono:

- ◆ **Retribuzione fissa:** per gli Amministratori non esecutivi è stabilita dall'Assemblea. Per i Consiglieri Dirigenti del Gruppo, per i Dirigenti strategici e per il restante personale è determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità. Essa riflette perciò le competenze tecniche, professionali e manageriali. Mediobanca pone una costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse,



monitorate in rapporto ai competitor e di volta in volta adeguate al contesto di mercato, evitando l'eccessivo affidamento al bonus annuale ma ponendo tuttavia attenzione a non irrigidire la struttura del pacchetto remunerativo complessivo.

- ◆ **Retribuzione variabile (bonus annuale):** non spetta agli Amministratori non esecutivi e al Presidente, riconosce e premia nel restante personale gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati effettivi e duraturi. Essa costituisce un importante elemento motivazionale. Per talune figure di business costituisce la parte prevalente della retribuzione complessiva, in linea con la prassi del mercato di riferimento (Corporate e Investment Banking).

Tale componente variabile viene erogata: in parte nell'esercizio di competenza (up front) e in parte in forma differita su un triennio, soggetta alla verifica di condizioni di performance; relativamente agli strumenti in parte in contanti in parte tramite strumenti equity. Alla componente equity della remunerazione viene applicato, successivamente alla maturazione dei diritti, un ulteriore periodo temporale di conservazione delle azioni a scopi di retention (c.d. holding period). La remunerazione non può essere corrisposta in forme, strumenti o modalità elusivi delle disposizioni normative.

Per un numero ristretto di risorse giovani con elevato potenziale, in posizioni critiche e in crescita professionale, viene inoltre utilizzata 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.

Il rapporto tra componente fissa e variabile, caratterizzato da una preminenza di quella variabile secondo la prassi del settore Corporate e Investment Banking, è bilanciato in Mediobanca dalla previsione di un cap alla parte variabile da assegnare alle business unit.

- ◆ **Benefit:** in linea con il mercato, il pacchetto retributivo del personale dipendente di Mediobanca è completato da alcuni benefit che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari. I piani di benefit possono essere differenziati per famiglie professionali ma non prevedono sistemi individuali discrezionali. Il fondo pensione integrativo aziendale è stato costituito nel dicembre 1998 per tutto il personale e le aliquote di contribuzione sono differenziate per categorie e anzianità aziendale. L'auto aziendale è prevista solo per i profili professionali più elevati.

f) La correlazione fra remunerazione, rischi e performance

La correlazione tra remunerazione, rischi e performance è conseguita attraverso un sistema che:

- 1) parametrizza la retribuzione variabile a indicatori di performance misurata al netto dei rischi, su orizzonte pluriennale (c.d. ex-ante risk adjustment): è determinata in funzione di indicatori sui perimetri di Gruppo, Divisione CIB e area di business;
- 2) subordina l'assegnazione della componente variabile alla costante verifica delle condizioni di solidità, liquidità e redditività aggiustata per il rischio;
- 3) condiziona la liquidazione del bonus differito al mantenimento di: condizioni di solidità, liquidità e redditività, aggiustata per il rischio, del Gruppo ed eventualmente dell'area di business; un'adeguata performance a livello individuale; una corretta condotta individuale (compliance breach);
- 4) riflette una valutazione discrezionale dei risultati individuali (vedi infra punto h).



In particolare:

1) Il bonus pool retribuisce la parte variabile da assegnare annualmente a quelle risorse di Mediobanca, 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, ossia il "personale più rilevante". L'erogazione del bonus pool, fatti salvi obblighi contrattuali individuali preesistenti su singoli individui, è prevista solo a superamento di una serie di condizioni (gate), individuate nei seguenti indicatori:

- ◆ Profitto Economico della Divisione CIB positivo;
- ◆ bilancio consolidato in Utile;
- ◆ presenza di un Core Tier 1 Ratio superiore alla soglia regolamentare;
- ◆ rispetto di un adeguato livello di "Liquidity coverage ratio".

L'Amministratore Delegato può comunque erogare una quota variabile unicamente a scopi di retention, a fronte di performance individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo, anche in caso di mancata verifica delle condizioni (gate) se ciò è attribuibile a eventi di natura straordinaria e in presenza comunque di una gestione positiva dell'attività bancaria.

2) La retribuzione variabile di Mediobanca (bonus pool) viene stabilita annualmente dall'Amministratore Delegato applicando:

a) la metrica quantitativa rappresentata dal Profitto Economico della Divisione Corporate e Investment Banking, integrata da:

b) altri aspetti quantitativi:

- ◆ confronto con gli obiettivi di budget;
- ◆ andamento rispetto alle performance storiche;

c) valutazioni qualitative:

- ◆ 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 italiani ed esteri;
- ◆ 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, con particolare attenzione alle tematiche reputazionali e di compliance;



- ◆ la fidelizzazione dei top performer e la retention delle risorse chiave, oltre alla necessità di inserire nuove professionalità.
- 3) L'Amministratore Delegato alloca il bonus pool alle singole aree di business della Divisione CIB sulla base del Profitto Economico di singola area di business quale metrica primaria e di altre metriche secondarie di natura quantitativa e qualitativa con la previsione di un cap. L'assegnazione individuale avviene poi in base ad una valutazione complessiva della performance personale quantitativa e qualitativa.
- 4) La verifica delle condizioni di performance - meccanismi di correzione ex post (malus condition) - intende assicurare che i bonus differiti in equity e in cash siano liquidati nel tempo solo a fronte della verifica della sostenibilità dei risultati conseguiti, del mantenimento delle condizioni di solidità e liquidità dell'azienda e della correttezza individuale. Perciò al momento della corresponsione della componente differita, qualora il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo, vengono verificate le seguenti condizioni:
- ◆ Profitto Economico della Divisione CIB positivo;
 - ◆ Bilancio consolidato in Utile;
 - ◆ presenza di un Core Tier 1 Ratio superiore alla soglia regolamentare;
 - ◆ rispetto di un adeguato livello di "Liquidity coverage ratio";
 - ◆ ulteriori eventuali condizioni di performance a carattere individuale;
 - ◆ corretta condotta individuale (ovvero non essere stati soggetti a provvedimenti disciplinari) in funzione tra l'altro di quanto stabilito dal Regolamento di Gruppo, dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle altre normative interne di Mediobanca⁴.

Il Consiglio di Amministrazione potrà individuare ulteriori parametri di performance in occasione di ogni singolo ciclo di assegnazione. Per i dipendenti delle controllate eventualmente inseriti nel piano, l'Amministratore Delegato individuerà uno o più indicatori economici specifici, sostitutivi dei precedenti.

g) Struttura della componente variabile

Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata anche con strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine e verificare la continuità dei risultati aziendali.

Per le figure più significative nell'ambito del "personale più rilevante" (ovvero i gruppi 1, 2 - se con variabile superiore a € 500.000 - e 4 della tabella al precedente punto d) la quota di bonus differito ammonta al 60% e scende al 40% (gruppo 5) o al 30% per gli altri gruppi con minor impatto sui rischi. L'orizzonte temporale di differimento è per tutti triennale, con erogazioni annuali pro rata.

La quota assegnata in strumenti equity è pari al 50% della remunerazione variabile sia nella componente up front (cioè liquidata nell'anno stesso di assegnazione) sia in quella differita; il saldo è erogato in contanti.

Alla componente equity della remunerazione vengono applicate, successivamente alla maturazione dei diritti, forme di mantenimento e conservazione delle azioni a scopi di retention per un ulteriore

⁴ In particolare sono individuati internamente le casistiche rilevanti ai fini dell'applicazione dei c.d. compliance breach, tramite una valutazione degli ambiti normativi maggiormente importanti ai fini del rischio reputazionale della Banca e della gravità della violazione, nonché il processo per la loro corretta valutazione ed eventuale intervento che coinvolge le Funzioni di Controllo e gli Organi sociali.



periodo (c.d. holding period). Esso è stabilito in due anni per la componente up front e in un anno per quella differita.

Per le altre risorse rilevanti (gruppo 6) con quota differita del 30%, se il variabile supera l'importo di € 200.000, l'erogazione avviene interamente in contanti.

h) Valutazione della performance quantitativa e qualitativa individuale nell'assegnazione del bonus annuale

L'attribuzione individuale del bonus annuale viene effettuata dall'Amministratore Delegato e dal senior management attraverso un processo annuale di valutazione delle performance basata sul merito e la qualità professionale, in un'ottica di retention delle risorse chiave.

Per le unità di business esso riflette:

- ◆ criteri prettamente qualitativi: sviluppo dell'offerta di prodotti, correttezza e affidabilità professionale, qualità delle relazioni con la clientela, capacità tecniche e analitiche, controllo dei costi, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture dell'Istituto, criteri di valutazione connessi alle tematiche reputazionali e di compliance (in funzione di quanto stabilito dal Regolamento di Gruppo, dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle altre normative interne di Mediobanca), adesione ai valori dell'Istituto;
- ◆ i risultati economici conseguiti, quali il raggiungimento o meno degli obiettivi di budget e di miglioramento rispetto all'anno precedente, con riguardo al binomio rischio/rendimento, al cost/income, alla generazione di valore secondo i principi precedentemente segnalati risk adjusted.

Per tutte le altre unità i principali elementi valutativi sono in funzione di obiettivi qualitativi e di una più ampia valutazione riguardante il contenimento dei costi, una gestione efficiente delle aree, la conformità alle normative.

In particolare:

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, Compliance, Risk management):

- ◆ 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.



All'interno del sistema valutativo sopra descritto, la discrezionalità nella valutazione da parte del management resta comunque un elemento centrale per l'assegnazione ai singoli individui.

i) Piano di performance share

Nell'ambito degli strumenti equity da utilizzare quale componente della remunerazione, Mediobanca ha adottato il piano di performance share, approvato nell'Assemblea del 28 ottobre 2010 e aggiornato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2011, in attuazione della delega conferita, per renderlo conforme alle Disposizioni.

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni al dipendente. Le azioni saranno attribuite al termine di un periodo di vesting triennale - salvo quanto 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. Le condizioni di performance sono individuate dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti. 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 (permanenza in azienda del beneficiario) almeno annuale prima dell'effettiva assegnazione. Le performance share allocate come quota equity up front sono soggette ad un holding period biennale prima dell'effettiva assegnazione. Gli organi competenti assegneranno periodicamente (generalmente ogni 12 mesi) quantitativi di performance share a valere sul plafond deliberato dall'Assemblea del 28 ottobre 2010, ovvero sul portafoglio di azioni proprie. Il numero massimo di azioni assegnabili dal piano è di 20 milioni (ne residuano 11.686.506) a valere sulla delibera del 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 anche per gli altri scopi previsti dalla delibera assembleare del 27 ottobre 2007 (corrispettivo per acquisto partecipazioni o eventuale assegnazione agli azionisti).

L'Amministratore Delegato può utilizzare tale strumento anche al di fuori del ciclo di assegnazione annuale nell'ambito della definizione dei pacchetti retributivi in occasione dell'assunzione di risorse chiave.

j) Piano di performance 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 23.454.000. L'Assemblea Ordinaria del 27 ottobre 2007, conformemente a quanto previsto dalle disposizioni normative, ha approvato l'adozione del piano e le modalità di attuazione. Il Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2011, in attuazione della delega assegnata, ha aggiornato il piano di stock option per renderlo conforme alle Disposizioni con l'inserimento di condizioni di performance per l'esercizio, aggiuntive a quella puramente temporale, trasformandolo sostanzialmente in un piano di performance stock option.

Le caratteristiche essenziali del piano, destinato ai dipendenti con ruoli strategici ai fini del conseguimento degli obiettivi di Gruppo sono: un periodo di vesting di 3 anni dalla data di assegnazione, subordinato al raggiungimento delle condizioni di performance; un periodo di esercizio entro l'8° anno (tre anni di vesting più cinque di esercizio); un holding period di almeno 18 mesi delle azioni Mediobanca corrispondenti ad almeno la metà del capital gain conseguito, a prescindere dai profili fiscali, per alcuni partecipanti al piano che ricoprono ruoli rilevanti. Le stock option assegnate potranno essere esercitate in funzione del raggiungimento di condizioni di performance per ciascuno dei tre esercizi di vesting. In ogni esercizio si verificherà il raggiungimento delle condizioni di performance per un terzo delle stock option assegnate. Il mancato raggiungimento delle condizioni di performance in un singolo esercizio determina l'annullamento della relativa quota. Le condizioni di performance sono individuate dalle politiche di remunerazione pro tempore vigenti.



k) Struttura retributiva per le figure di controllo e le risorse di staff e supporto

Il pacchetto retributivo del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili, dei responsabili delle funzioni di controllo interno (Internal audit, Compliance, Risk management), del responsabile della Direzione Risorse Umane e delle risorse più senior delle aree sopra indicate è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza. La retribuzione dei responsabili (con una componente fissa collocata in un range fra il 75% e l'85% della total compensation), rivedibile annualmente, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni.

In generale la retribuzione delle risorse appartenenti alle aree di staff e supporto 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, non è correlata all'andamento economico del Gruppo quanto piuttosto alla performance qualitativa individuale.

l) Politiche retributive delle società controllate

La Capogruppo definisce le linee guida del meccanismo incentivante dei dirigenti delle controllate, rimettendone la determinazione ai rispettivi Consigli d'Amministrazione con l'obiettivo di attrarre e motivare le risorse chiave. Il sistema d'incentivazione è destinato alle risorse che per specializzazione professionale, ruolo organizzativo nell'azienda e importanza per il presidio del business influiscono sulla determinazione della performance aziendale e della creazione di valore. I destinatari sono quindi i dirigenti in posizione apicale e i dirigenti chiave.

I destinatari, individuati dall'Amministratore Delegato di Mediobanca, sentito il Direttore Generale, su proposta dell'Amministratore Delegato della società, sono inclusi nel sistema d'incentivazione previa approvazione della Divisione Retail e Private Banking e della Direzione Risorse umane della Capogruppo. Ad ogni destinatario viene comunicato l'inserimento nel sistema d'incentivazione con definizione del target bonus annuale individuale e modalità di calcolo. Il bonus viene determinato annualmente su base individuale in funzione della performance economica risk adjusted conseguita dalla Società (l'indicatore anche per le controllate è costituito dal Profitto economico dell'area di business in cui essa opera) e di altri obiettivi di tipo quantitativo secondari. Inoltre vengono adottati elementi di valutazione legati alla qualità della performance conseguita, quali ad esempio indicatori di customer satisfaction, e al conseguimento di obiettivi individuali qualitativi e progettuali. Coerentemente con quanto previsto per la Capogruppo, anche i piani di incentivazione presenti nelle società del Gruppo prestano una particolare attenzione al tema della valutazione della corretta condotta individuale (quali il rispetto delle normative e procedure interne e la trasparenza nei confronti della clientela) con l'adozione del c.d. compliance breach.

Sono previsti limiti al di sotto dei quali il bonus viene interamente corrisposto in contanti nell'esercizio di maturazione. Oltre tali limiti sono previste forme di differimento su base triennale. La Capogruppo si riserva di non erogare, in tutto o in parte, la quota differita in caso di perdite legate (a titolo esemplificativo e non esaustivo) ad erronei accantonamenti, sopravvenienze passive o altre partite che pregiudichino l'integrità patrimoniale e la significatività del consuntivato ("malus condition").

m) Politiche in caso di cessazione dalla carica o conclusione del rapporto di lavoro

Non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso del venir meno della carica.

Per i Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo e per i Dirigenti con responsabilità strategiche in qualsiasi ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro si applicano unicamente le vigenti norme di legge e il Contratto Nazionale di Lavoro.



n) Altre indicazioni

Presenza di tetti alla componente variabile: per alcune risorse in alcuni segmenti di business, ove vi sia una più stretta correlazione ai risultati, è previsto precauzionalmente un tetto massimo.

Bonus garantiti: possono essere considerati per figure di particolare valenza unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda, come previsto dalla normativa.

Al personale non è permesso effettuare strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi. La remunerazione non può essere corrisposta in forme, strumenti o modalità elusivi delle disposizioni normative.



Sezione 2

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica			(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
					Scadenza della carica	Emolumenti per la carica	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente (*)		Totale	Bonus e altri incentivi			
Renato Pagliaro	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438	2.016.000	2.132.438				351.558	2.483.996	113.677
											di cui fondo pensione integrativo 346.410		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.438	2.016.000	2.132.438				351.558	2.483.996	113.677
	(II) Compensi da controllate e collegate (1) (2)				62.562		62.562	50.123				112.685	
	(III) Totale				179.000	2.016.000	2.195.000	50.123	0	0	351.558	2.596.681	113.677
Dieter Rampf	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	156.369		156.369					156.369	
	Membro del Comitato Nomine	01/07/2011	28/10/2011	—	8.219		8.219					8.219	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				164.588	0	164.588	0				164.588	0
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				164.588	0	164.588	0	0	0	0	164.588	0
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	156.369		156.369					156.369	
	Membro del Comitato Nomine	01/07/2011	28/10/2011	—	8.219		8.219					8.219	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (1)				164.588	0	164.588					164.588	0
	(II) Compensi da controllate e collegate (3)				3.312.970		3.312.970		18.671.840		4.887	21.989.697	
	(III) Totale				3.477.558		3.477.558	0	18.671.840	0	4.887	22.154.285	0
Alberto Nagel	Amministratore Delegato	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438	1.800.000	1.916.438				352.156	2.268.594	113.677
											di cui fondo pensione integrativo 346.508		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.438	1.800.000	1.916.438	0	0	0	352.156	2.268.594	113.677
	(II) Compensi da controllate e collegate (1) (4)				114.732		114.732	84.000		2.518		201.250	
	(III) Totale				231.170	1.800.000	2.031.170	84.000	0	2.518	352.156	2.469.844	113.677



(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente (*)	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438	1.500.000	1.616.438		2.518	294.424	1.913.380	81.198	
										288.133			
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.438	1.500.000	1.616.438	0	0	294.424	1.910.862	81.198	
	(II) Compensi da controllate e collegate (1) (4)				116.740		116.740	67.233	2.518		186.491		
(III) Totale					233.178	1.500.000	1.733.178	67.233	0	294.424	2.097.353	81.198	
Jean Azema	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	28/10/2011	—	49.315		49.315				49.315		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				49.315	0	49.315	0		0	49.315		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				49.315	0	49.315	0	0	0	49.315	0	
Tarak Ben Ammar	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438		116.438				116.438		
	Membro del Comitato Remunerazioni	01/07/2011	28/10/2011	—	8.219		8.219				8.219		
	Membro del Comitato per il Controllo Interno e Comitato Parti Correlate	01/07/2011	28/10/2011	—	24.658		24.658				24.658		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				149.315	0	149.315				149.315	0	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				149.315	0	149.315	0	0	0	0	149.315	0	
Gilberto Benetton	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438		116.438				116.438		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.438	0	116.438	0		0	116.438		
	(II) Compensi da controllate e collegate (5)				50.000		50.000				50.000		
	(III) Totale				166.438	0	166.438	0	0	0	166.438	0	
Marina Berlusconi	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	26/04/2012	—	98.630		98.630				98.630		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				98.630	0	98.630	0		0	98.630		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				98.630	0	98.630	0	0	0	98.630	0	



(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity			(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente (*)	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
											(5) Totale			
Pier Silvio Berlusconi	Consigliere di Amministrazione	09/05/2012	30/06/2012	27/10/2012	14.520		14.520					14.520		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.520	0	14.520	0			0	14.520		
	(II) Compensi da controllate e collegate													
	(III) Totale				14.520	0	14.520	0	0	0	0	14.520	0	
Antoine Bernheim	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	28/10/2011	—	49.315		49.315					49.315		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				49.315	0	49.315	0			0	49.315		
	(II) Compensi da controllate e collegate													
	(III) Totale				49.315	0	49.315	0	0	0	0	49.315	0	
Roberto Bertazzoni	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438		116.438					116.438		
	Membro del Comitato per il Controllo Interno e Comitato Parti Correlate	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	75.000		75.000					75.000		
	Membro del Comitato Remunerazioni	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	21.644		21.644					21.644		
	Comitato Nomine (6)	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	21.644		21.644					21.644		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				234.726	0	234.726					234.726	0	
	(II) Compensi da controllate e collegate (7)				12.565		12.565					12.565		
	(III) Totale				247.291	0	247.291	0	0	0	0	247.291	0	
Vincet Bolloré	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	24/04/2012	—	98.082		98.082					98.082		
	Membro del Comitato Esecutivo	01/07/2011	24/04/2012	—	53.918		53.918					53.918		
	Membro del Comitato Remunerazioni	01/07/2011	24/04/2012	—	17.972		17.972					17.972		
	Comitato Nomine	01/07/2011	28/10/2011	—	8.219		8.219					8.219		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				178.191	0	178.191					178.191	0	
	(II) Compensi da controllate e collegate (8)				132.000		132.000	82.000		2.518		216.518		
	(III) Totale				310.191	0	310.191	82.000	0	2.518	0	394.709	0	



(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica			(1)			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3)		(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
					Compensi fissi				Compensi variabili non equity				
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente (*)	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Angelo Casò	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438		116.438				116.438		
	Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Comitato Parti Correlate	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	75.000		75.000				75.000		
	Membro del Comitato Esecutivo	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	64.932		64.932				64.932		
	Presidente del Comitato Remunerazioni	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	21.644		21.644				21.644		
	Comitato Nomine	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	13.425		13.425				13.425		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				291.439	0	291.439				0	291.439	0
	(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				291.439	0	291.439	0	0	0	0	291.439	0	
Maurizio Cereda	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438	1.482.000	1.598.438				193.949	1.792.387	
											di cui fondo pensione integrativo 188.432		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.438	1.482.000	1.598.438	0			193.949	1.792.387	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				116.438	1.482.000	1.598.438	0	0	0	193.949	1.792.387	0	
Christian Collin	Consigliere di Amministrazione	27/06/2012	30/06/2012	27/10/2012	1.096		1.096					1.096	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (1)				1.096	0	1.096	0			0	1.096	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.096	0	1.096	0	0	0	0	1.096	0	
Alessandro Decio	Consigliere di Amministrazione	27/06/2012	30/06/2012	27/10/2012	1.096		1.096					1.096	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (1)				1.096	0	1.096	0			0	1.096	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.096	0	1.096	0	0	0	0	1.096	0	



MEDIOBANCA

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica			Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity			(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
						Emolumenti per la carica	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente (*)	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
												(5) di cui fondo pensione integrativo			
Massimo Di Carlo	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438	1.260.000	1.376.438				209.615	1.586.053			
											203.398				
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.438	1.260.000	1.376.438				209.615	1.586.053			
	(II) Compensi da controllate e collegate														
	(III) Totale				116.438	1.260.000	1.376.438	0	0	0	209.615	1.586.053	0		
Ennio Doris	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	23/04/2012	—	97.808		97.808					97.808			
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				97.808	0	97.808	0			0	97.808			
	(II) Compensi da controllate e collegate (9)				7.992		7.992					7.992			
	(III) Totale				105.800	0	105.800	0	0	0	0	105.800	0		
Bruno Ermolli	Consigliere di Amministrazione	27/06/2012	30/06/2012	27/10/2012	1.096		1.096					1.096			
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.096	0	1.096	0			0	1.096			
	(II) Compensi da controllate e collegate														
	(III) Totale				1.096	0	1.096	0	0	0	0	1.096	0		
Anne Marie Idrac	Consigliere di Amministrazione	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	67.123		67.123					67.123			
	Membro del Comitato Remunerazioni	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	13.425		13.425					13.425			
	Comitato Nomine (6)	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	13.425		13.425					13.425			
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.973	0	93.973					93.973		0	
	(II) Compensi da controllate e collegate														
	(III) Totale				93.973	0	93.973	0	0	0	0	93.973	0		
Vanessa Laberenne	Consigliere di Amministrazione	09/05/2012	30/06/2012	27/10/2012	14.520		14.520					14.520			
	Membro del Comitato Esecutivo	09/05/2012	30/06/2012	27/10/2012	8.712		8.712					8.712			
	Membro del Comitato Remunerazioni	09/05/2012	30/06/2012	27/10/2012	2.904		2.904					2.904			
	Membro del Comitato per il Controllo Interno e Comitato Parti Correlate	09/05/2012	30/06/2012	27/10/2012	10.890		10.890					10.890			
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (1)				37.026	0	37.026					37.026		0	
	(II) Compensi da controllate e collegate														
	(III) Totale				37.026	0	37.026	0	0	0	0	37.026	0		
Pierre Lefevré	Consigliere di Amministrazione	28/10/2011	09/05/2012	—	53.151		53.151					53.151			
	Membro del Comitato per il Controllo Interno e Comitato Parti Correlate	28/10/2011	09/05/2012	—	39.863		39.863					39.863			
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.014	0	93.014					93.014		0	
	(II) Compensi da controllate e collegate														
	(III) Totale				93.014	0	93.014	0	0	0	0	93.014	0		



(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente (*)	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Jonella Ligresti	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	14/06/2012	–	112.054		112.054					112.054	
	Membro del Comitato Remunerazioni	01/07/2011	28/10/2011	–	8.219		8.219					8.219	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					120.273	0	120.273				120.273	0
	(II) Compensi da controllate e collegate (7)					12.565		12.565				12.565	
	(III) Totale					132.838	0	132.838	0	0	0	132.838	0
Elisabetta Magistretti	Consigliere di Amministrazione	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	67.123		67.123					67.123	
	Membro del Comitato per il Controllo Interno e Comitato Parti Correlate	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	50.342		50.342					50.342	
	Membro del Comitato Nomine	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	13.425		13.425					13.425	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					130.890	0	130.890				130.890	0
	(II) Compensi da controllate e collegate (5)					50.000		50.000	30.000			80.000	
Fabrizio Palenzona	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	26/04/2012	–	98.630		98.630					98.630	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					98.630	0	98.630	0		0	98.630	
	(II) Compensi da controllate e collegate (10)					65.000		65.000			3.367	68.367	
	(III) Totale					163.630	0	163.630	0	0	0	166.997	0
	Marco Parlangelì	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	28/10/2011	–	49.315		49.315					49.315
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					49.315	0	49.315	0		0	49.315		
(II) Compensi da controllate e collegate							0			0	0		
(III) Totale					49.315	0	49.315	0	0	0	49.315	0	
Carlo Pesenti		Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438		116.438					116.438
	Membro del Comitato Remunerazioni	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	21.644		21.644					21.644	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (1)					138.082	0	138.082				138.082	0
	(II) Compensi da controllate e collegate (7)					15.021		15.021	15.021			30.041	
	(III) Totale					153.103	0	153.103	15.021	0	0	168.123	0
Fabio Roversi Monaco	Consigliere di Amministrazione	28/10/2011	30/06/2012	30/06/2014	67.123		67.123					67.123	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio					67.123	0	67.123	0		0	67.123	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					67.123	0	67.123	0	0	0	67.123	0
	Eric Strutz	Consigliere di Amministrazione	01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	116.438		116.438					116.438
Membro del Comitato Esecutivo		01/07/2011	30/06/2012	30/06/2014	64.932		64.932					64.932	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					181.370	0	181.370				181.370	0	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					181.370	0	181.370	0	0	0	181.370	0	



(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity
				Emolumenti per la carica	Retribuzioni	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
					Fisse da lavoro dipendente (*)							
Dirigenti con responsabilità strategiche (10 risorse)				3.951.114	3.951.114		2.447.000		607.275	7.005.389	1.017.753	
di cui fondo pensione integrativo										557.355		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.951.114	3.951.114		2.447.000		607.275	7.005.389	1.017.753	
(II) Compensi da controllate e collegate (11)				40.151	40.151		21.575			61.726		
(III) Totale				40.151	3.951.114	3.991.265	21.575	2.447.000	0	607.275	7.067.115	1.017.753
Marco Reboa	Presidente del Collegio Sindacale	01/07/2011 28/10/2011		39.452		39.452					39.452	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.452	0	39.452					39.452	0
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				39.452	0	39.452	0	0	0	0	39.452	0
Natale Freddi	Presidente del Collegio Sindacale	28/10/2011 30/06/2012 30/06/2014		80.548		80.548					80.548	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.548	0	80.548		0		0	80.548	0
(II) Compensi da controllate e collegate						0					0	
(III) Totale				80.548	0	80.548	0	0	0	0	80.548	0
Maurizia Angelo Comneno	Membro del Collegio Sindacale	01/07/2011 30/06/2012 30/06/2014		90.000		90.000					90.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000	0	90.000		0		0	90.000	0
(II) Compensi da controllate e collegate						0					0	
(III) Totale				90.000	0	90.000	0	0	0	0	90.000	0
Gabriele Villa	Membro del Collegio Sindacale	01/07/2011 30/06/2012 30/06/2014		90.000		90.000					90.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000	0	90.000		0		0	90.000	0
(II) Compensi da controllate e collegate						0					0	
(III) Totale				90.000	0	90.000	0	0	0	0	90.000	0

(*) Nelle retribuzioni fisse da lavoro dipendente sono comprese per Renato Pagliaro un premio di anzianità trentennale una tantum di € 216.000 e per Maurizio Cereda un premio di anzianità ventennale una tantum di € 312.000.

1) I relativi compensi sono versati direttamente alle Società di appartenenza

2) Compensi relativi alla carica ricoperta in Pirelli & C. e RCS MediaGroup

3) Compensi relativi alla carica ricoperta nel Gruppo Pirelli. Maggiori dettagli sono riportati nella Relazione sulla Remunerazione di Pirelli & C.

4) Compensi relativi alla carica ricoperta in Banca Esperia e Assicurazioni Generali

5) Compensi relativi alla carica ricoperta in Pirelli & C.

6) Consigliere indipendente che, ai sensi di Statuto, integra il Comitato Nomine solo per talune delibere

7) Compensi relativi alla carica ricoperta in RCS MediaGroup

8) Compensi relativi alla carica ricoperta in Assicurazioni Generali

9) Compensi relativi alla carica ricoperta in Banca Esperia

10) Compensi relativi alla carica ricoperta in Gemina

11) Compensi relativi alla carica ricoperta in Gemina e Assicurazioni Generali



Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
R. Pagliaro	Presidente																
Compensi nella società che redige il bilancio		30 luglio 2001	300.000	€4,25	Dal 29 giugno 2009 al 28 giugno 2014											300.000	-
		28 ottobre 2004	275.000	€0,31	Dal 1 luglio 2011 al 30 giugno 2016											275.000	-
		27 ottobre 2007	350.000	€6,54	Dal 2 agosto 2013 al 1 agosto 2018											350.000	13.677
A. Nagel	AD																
Compensi nella società che redige il bilancio		30 luglio 2001	300.000	€4,25	Dal 29 giugno 2009 al 28 giugno 2014											300.000	-
		28 ottobre 2004	275.000	€0,31	Dal 1 luglio 2011 al 30 giugno 2016											275.000	-
		27 ottobre 2007	350.000	€6,54	Dal 2 agosto 2013 al 1 agosto 2018											350.000	13.677



		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
F. S. Vinci	DG																
Compensi nella società che redige il bilancio		30 luglio 2001	300.000	€4,25	Dal 29 giugno 2009 al 28 giugno 2014											300.000	-
		28 ottobre 2004	275.000	€0,31	Dal 1 luglio 2011 al 30 giugno 2016											275.000	-
		27 ottobre 2007	250.000	€6,54	Dal 2 agosto 2013 al 1 agosto 2018											250.000	81.98
M. Cereda	Membro CDA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30 luglio 2001	300.000	€4,25	Dal 29 giugno 2009 al 28 giugno 2014											300.000	-
		28 ottobre 2004	275.000	€0,31	Dal 1 luglio 2011 al 30 giugno 2016											275.000	-
M. Di Carlo	Membro CDA																
Compensi nella società che redige il bilancio		30 luglio 2001	300.000	€4,25	Dal 29 giugno 2009 al 28 giugno 2014											300.000	-
		28 ottobre 2004	275.000	€0,31	Dal 1 luglio 2011 al 30 giugno 2016											275.000	-



A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)	
Nome e cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Dirigenti con responsabilità strategiche																		
Compensi nella società che redige il bilancio		30 luglio 2001	1340.000	€4,25	Dal 29 giugno 2009 al 28 giugno 2014											1340.000	-	
		28 ottobre 2004	1015.000	€0,31	Dal 1 luglio 2011 al 30 giugno 2016											1015.000	-	
		27 ottobre 2007	1660.000	€5,54	Dal 2 agosto 2013 al 1 agosto 2018											1660.000	539.154	
		27 ottobre 2007				200.000	€6,43	Dal 1 agosto 2014 al 31 luglio 2019	192.000	1 agosto 2011	€6,249					200.000	58.535	
(III) Totale			7.840.000			200.000			192.000							8.040.000	906.241	



Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	(11)	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)				
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia	Numero e tipologia	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Dirigenti con responsabilità strategiche														
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 28 ottobre 2010	-	-	240.304 Performance Shares	1497.695	Nov. 2013 – Nov. 2015	27 luglio 2011	6,342			-	420.064	
Totale						1.497.695							420.064	



Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri Bonus
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	MBO 2011	4.530.000						
		Piano LTI 2009/2011	10.235.651				3.906.189		
Totale compensi da controllate e collegate (*)			14.765.651				3.906.189	0	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Esercizio 2011/2012	1.296.000	852.000	2013-2015			136.000	
		Esercizio 2010/2011						260.000	
		Esercizio 2009/2010					615.000	615.000	
		Esercizio 2008/2009					400.000		
Totale compensi nella società che redige il bilancio			1.296.000	852.000			1.015.000	875.000	

(*) Compensi relativi alla carica ricoperta nel Gruppo Pirelli. Maggiori dettagli sono riportati nella Relazione sulla Remunerazione di Pirelli & C.



Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Societa' Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
PAGLIARO RENATO	Presidente	MEDIOBANCA	2.730.000	==	==	2.730.000
NAGEL ALBERTO	Amministratore Delegato	MEDIOBANCA	2.626.050	==	==	2.626.050
VINCI FRANCESCO SAVERIO	Direttore Generale	MEDIOBANCA	945.000	==	==	945.000
BENETTON GILBERTO	Consigliere	MEDIOBANCA	562.800	==	==	562.800
BERLUSCONI MARINA	Consigliere	MEDIOBANCA	40.000	==	==	40.000
BERNHEIM ANTOINE	Consigliere	MEDIOBANCA	63.000	==	==	63.000
BERTAZZONI ROBERTO	Consigliere	MEDIOBANCA	1.050.000	==	==	1.050.000
BOLLORE VINCENT	Consigliere	MEDIOBANCA	43.602.652	8.065.523	==	51.668.175
CEREDA MAURIZIO	Consigliere	MEDIOBANCA	619.500	==	==	619.500
DI CARLO MASSIMO	Consigliere	MEDIOBANCA	556.500	==	==	556.500
DORIS ENNIO	Consigliere	MEDIOBANCA	1.818.886	==	==	1.818.886
PARLANGELI MARCO	Consigliere	MEDIOBANCA	315	==	==	315
ROVERSI MONACO FABIO ALBERTO	Consigliere	MEDIOBANCA	172.000	==	==	172.000

NB - per i Consiglieri nominati o cessati nel corso dell'esercizio il possesso iniziale/finale si intende riferito rispettivamente alla data di assunzione o di cessazione della carica.

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilita' strategica	Societa' partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
6	MEDIOBANCA	283.082	==	==	283.082



Informazioni quantitative aggregate ai sensi delle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia per aree di attività

Aree di attività Mediobanca	Fisso	Variabile	Variabile Cash	Variabile Equity	Variabile Upfront	Variabile Deferred
1) Mercati Finanziari	34%	66%	74%	26%	64%	36%
2) Advisory	46%	54%	77%	23%	71%	29%
3) Lending e Finanza Strutturata	57%	43%	100%	-	93%	7%
4) Staff e supporto	77%	23%	100%	-	100%	-



Informazioni quantitative aggregate ai sensi delle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"

Gruppo	#	Fisso	Variabile	Cash Upfront	Equity Upfront	Cash Differito	Equity Differito
1) Amministratori con incarichi esecutivi (Dirigenti del Gruppo)	5	7.530	-	-	-	-	-
2) Responsabili delle principali linee di business, aree geografiche ed altre figure apicali	11	4.316	13.270	3.282	2.403	3.981	3.604
3) Responsabili funzioni controllo interno e personale di livello più elevato	14	2.659	900	900	-	-	-
4) Soggetti che possono assumere rischi	11	1.776	8.510	1.702	1.702	2.553	2.553
5) Soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli altri risk takers	3	820	3.000	900	900	600	600
6) Ulteriori soggetti, comunque rilevanti, discrezionalmente individuati dalla Società in base al "criterio di proporzionalità"	85	11.849	15.623	12.532	-	3.091	-
	129	28.950	41.303	19.316	5.005	10.225	6.757

Importi lordi in € '000

Nel Gruppo 2 sono comprese per il 2012 le retribuzioni dell'AD/DG di Compass e CheBanca! e dei responsabili di MB Usa Sec e MB Turchia, non dipendenti Mediobanca, esterne per la componente variabile al bonus pool della Capogruppo.

Gruppo	#	Differiti di anni precedenti erogati nell'esercizio
1) Amministratori con incarichi esecutivi (Dirigenti del Gruppo)		-
2) Responsabili delle principali linee di business, aree geografiche ed altre figure apicali	2	1.690
3) Responsabili funzioni controllo interno e personale di livello più elevato		-
4) Soggetti che possono assumere rischi	12	4.406
5) Soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli altri risk takers	1	101
6) Ulteriori soggetti, comunque rilevanti, discrezionalmente individuati dalla Società in base al "criterio di proporzionalità"	17	977
	32	7.174

Importi lordi in € '000, interamente erogati in contanti.



Gruppo	#	Trattamenti di inizio rapporto	#	Trattamenti di fine rapporto ¹
1) Amministratori con incarichi esecutivi (Dirigenti del Gruppo)		-		-
2) Responsabili delle principali linee di business, aree geografiche ed altre figure apicali		-		-
3) Responsabili funzioni controllo interno e personale di livello più elevato	1	25		-
4) Soggetti che possono assumere rischi		-	1	486
5) Soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli altri risk takers	1	450		-
6) Ulteriori soggetti, comunque rilevanti, discrezionalmente individuati dalla Società in base al "criterio di proporzionalità"		-	3	1.590
	2	475	4	2.076

Importi lordi in €' 000

1) Compresi gli importi previsti dal Codice Civile e dalle norme di legge. L'importo più elevato riconosciuto a una singola persona è stato di € 573.515



MEDIOBANCA

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 per l’esercizio 2011/2012 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.

Milano, 20 settembre 2012

Il Consiglio di Amministrazione