



MEDIOBANCA
Banca di Credito Finanziario S.p.A.

Mediobanca - Piani di *Stock option*

Antonio RINETTI
Andrea VENTURA

Direttore Risorse Umane
Responsabile Sviluppo Organizzativo

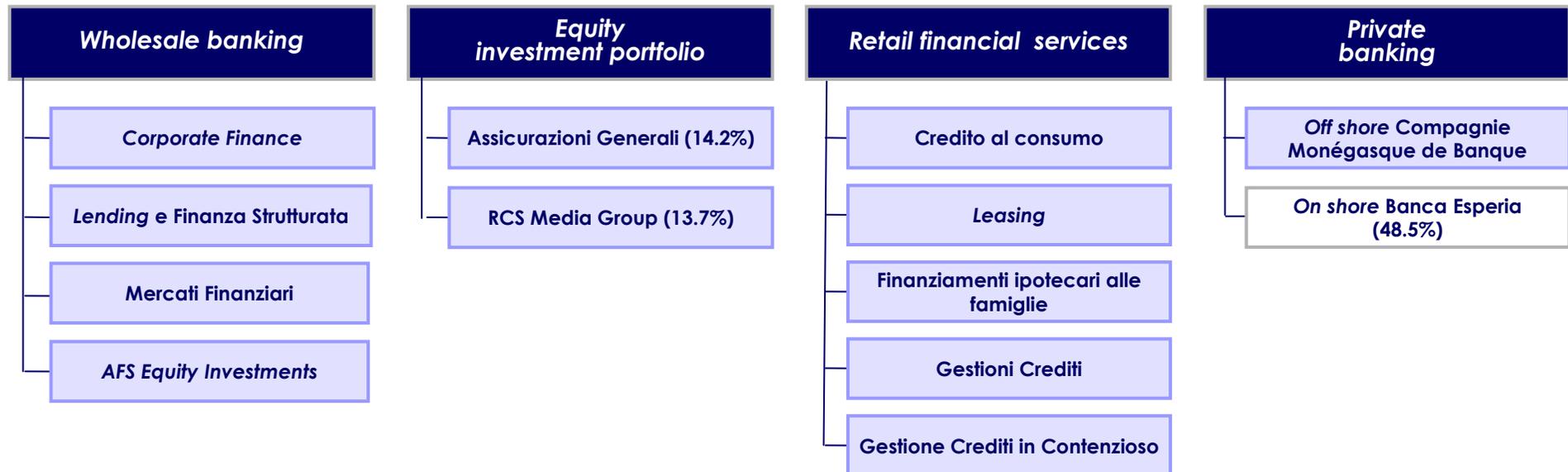
Milano, 11 gennaio 2007
GIDP / HRDA

Attività del Gruppo Bancario Mediobanca

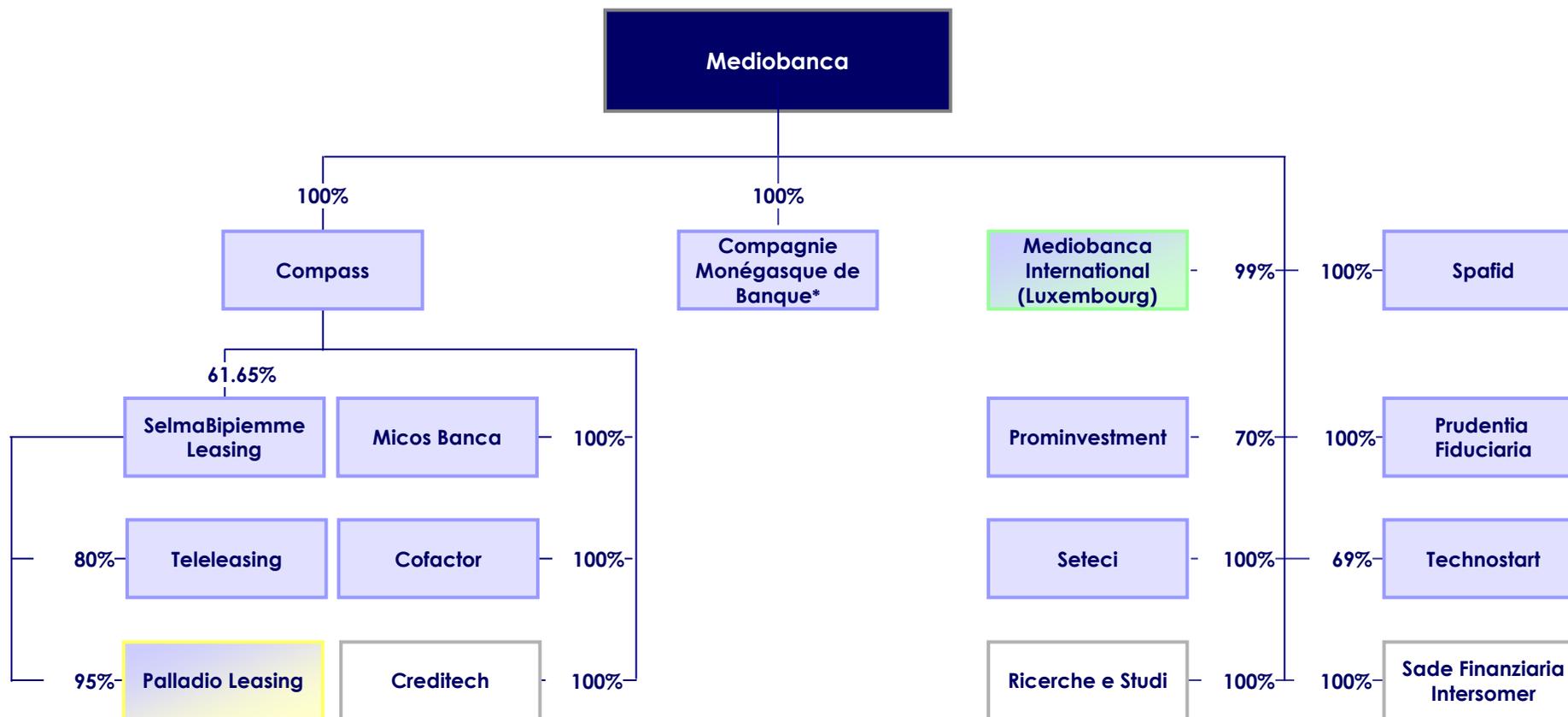
- **Principali aree di business**

Mediobanca, leader nei servizi di *advisory*, *ECM* e *syndicated lending*, capitalizza oltre 14 miliardi di €, è quotata alla Borsa di Milano con circa 57.000 azionisti. E' la principale *investing house* italiana e fra le più importanti realtà nei servizi finanziari ai privati. Da 60 anni assiste la clientela nei suoi processi di sviluppo imprenditoriale

- *Wholesale banking: Corporate finance, Lending e structured finance, Capital markets*
- *Equity investment*
- *Retail financial services*
- *Private banking e asset management*



Struttura del Gruppo Bancario Mediobanca



- Membro del Gruppo Bancario Mediobanca
- Le restanti azioni sono possedute dalla società stessa
- Le restanti azioni sono possedute da Compass S.p.A.

* Compagnie Monégasque de Banque controlla inoltre C.M.G. Compagnie Monégasque de Gestion (99,70%), C.M.I. Compagnie Monégasque Immobilière (99,94%), S.M.E.F. Soc. Monégasque des Etudes Financieres (99,90%), Monoeci (99%), appartenenti al Gruppo Bancario Mediobanca, nonché Monoikos 2000 (99,95%) e Moulins 700 (99,90%)



Mediobanca: risultati economici

- Bilancio consolidato

	<u>30/06/2005¹</u>	<u>30/06/2006</u>
	(€ mld)	(€mld)
Totale attivo	31,8	37,0
Impieghi a clientela	18,2	21,4
Titoli disponibili per la vendita	7,0	5,5
di cui: a reddito fisso	4,4	2,8
azionari	2,4	2,4
Patrimonio netto	5,5	6,0
di cui patrimonio di terzi	0,8	0,9
Patrimonio di vigilanza	6,3	6,9
Coefficiente di vig./attività di rischio ponderate	19,56%	17,24%
	(€ mln)	(€mln)
Risultato della gestione ordinaria	799,6	1.118,3
Utile netto	632,4	858,4
Numero medio di dipendenti del Gruppo	1.668	1.745

1) Include una stima degli effetti del principio IAS 39

Rating: Standard & Poors¹ ha confermato il long-term credit rating di Mediobanca AA- con outlook stabile, il miglior rating assegnato da S&P ad una banca italiana (Dicembre 2005)



Strutture retributive dell'*Investment banking*

- **Articolazione del pacchetto retributivo**

Il settore di riferimento (*Investment banking*) prevede pacchetti retributivi articolati generalmente sulla base di tre componenti
- **Retribuzione fissa**
 - **Base salary**: determinato generalmente dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto. Generalmente allineato fra i maggiori competitor
- **Retribuzione variabile a breve termine**
 - **Annual Bonus**: correlato ai risultati dell'azienda e stabilito a livello generale tramite sistemi di *bonus pool*. Per le figure di *business* spesso costituisce la parte predominante della retribuzione annua complessiva
- **Retribuzione variabile a lungo termine**
 - **Long Term Incentive (LTI)**: erogati in forma *cash* o *equity*
 - *Deferred cash*: erogazione di bonus in modalità differita, aggiuntivo rispetto a quello annuo ordinario, al soddisfarsi di determinate condizioni aziendali e/o individuali
 - *Phantom Stock*
 - *Stock Grant* (molto in uso nelle Banche d'affari di matrice anglosassone)
 - *Stock Purchase*
 - *Stock Option*

SO in Mediobanca: storia

Nel 1998 Mediobanca valuta la possibilità di completare il pacchetto retributivo complessivo dei dipendenti tramite una loro partecipazione al capitale della Banca

- **1999: Piano di azionariato diffuso**

Nel **1999** perciò viene strutturato un **Piano di azionariato diffuso** *una tantum* approvato dal CdA con apposito aumento di capitale deliberato dall'Assemblea dei soci. Destinatari dell'offerta sono tutti i dipendenti della banca, con lotti di dimensioni differenziate secondo l'anzianità di servizio, a prezzo scontato rispetto al valore di borsa secondo la normativa allora vigente

- **1999 – 2006: Piani di Stock option**

Nel **1999** viene anche strutturato il **primo Piano di stock option** ed effettuata la prima assegnazione di opzioni, destinata ad una popolazione ristretta di dipendenti con ruoli di particolare rilevanza in Mediobanca e in alcune società del Gruppo Bancario

Assegnazioni sono state effettuate anche in alcuni anni successivi, con *vesting* medio di 24 mesi e un periodo temporale per l'esercizio decennale

SO in Mediobanca: obiettivi e destinatari

- **Obiettivi**

Gli scopi del Piano si possono sintetizzare come segue

- favorire la **fidelizzazione** del *management*, incentivando la permanenza dei dipendenti chiave nell'azienda
- favorire il miglioramento ed il mantenimento di una situazione di **competitività** nel medio-lungo termine, sul mercato delle remunerazioni
- contribuire a dare maggiore variabilità e **flessibilità** al pacchetto remunerativo, volendo ridurre l'incidenza dei costi diretti, piuttosto elevati se unicamente legati alla parte *cash* con strumenti fiscalmente più vantaggiosi
- legare la remunerazione, o parte di essa, all' "**incremento di valore**" per gli azionisti

- **Destinatari**

- I partecipanti al Piano sono i **Dipendenti Chiave** del Gruppo Mediobanca, con ruoli essenziali e/o critici nel Gruppo (Alta direzione, *professional* ad alta specializzazione impegnati in attività di *business*, ristretto numero di risorse con incarichi gestionali e di supporto), individuati di volta in volta dalla Direzione Generale, indipendentemente dal loro inquadramento
- Viene perciò valutato il **peso organizzativo** di ciascun ruolo, considerando congiuntamente il livello organizzativo ricoperto nella struttura e la criticità del ruolo nell'ottica della creazione di valore

SO in Mediobanca: caratteristiche del piano

- **Caratteristiche del Piano**

Le caratteristiche del Piano di *Stock option* attualmente in vigore in Mediobanca sono state determinate precedentemente alle recenti disposizioni di legge e in alcuni aspetti le hanno anticipate

- **valore opzioni** assegnate: valore normale del titolo, determinato in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati dalla Borsa Valori di Milano nell'ultimo mese sul mercato
- periodo di **vesting**: 3 anni dalla data effettiva di assegnazione delle opzioni
- periodo di **esercizio**: entro l'8° anno (tre anni di *vesting* più cinque di esercizio)
- obbligo di **reinvestimento** in azioni MB per almeno la metà del guadagno effettivo e **mantenimento** delle stesse di 18 mesi
- **gestione del piano**: fatte salve le competenze dell'Assemblea dei Soci, l'organo responsabile è il Comitato Remunerazioni, mentre la gestione operativa è della Direzione Generale con il supporto della Direzione Risorse Umane
- **modalità di esercizio**: in limitati periodi dell'anno lontani dalle principali scadenze societarie (CdA, Assemblea dei Soci, stacco dividendi), tramite la Fiduciaria del Gruppo Mediobanca
- **internal dealing**: per le figure di vertice vengono adottate tutte le disposizioni previste dalle norme di *Internal dealing*

Piani di *Stock Option*: quale futuro ?

- **Sintonia fra attuale piano e legislazione vigente**
 - Per taluni aspetti il piano in vigore si pone già nel solco della legislazione vigente. Mediobanca prevede infatti un **vesting triennale** e l'obbligo di **reinvestimento** (pur parziale rispetto alla totalità del guadagno previsto dalla legislazione) e di **mantenimento** in azioni per un periodo di tempo (anche se di 18 mesi rispetto ai cinque anni previsti per beneficiare della tassazione agevolata)
- **Problematiche aperte**
 - **Costi per l'azienda:** pur essendo già stati considerati i costi legati all'applicazione dei principi IAS/IFRS, per tutti i nuovi piani si pone la questione dei costi aggiuntivi previdenziali e contributivi (con impatto anche sui beneficiari)
 - **Beneficio netto** per il dipendente: diminuisce nettamente per chi non reinveste e allunga l'orizzonte temporale di fidelizzazione per chi lo effettua (almeno un ciclo di otto anni dato dai tre di *vesting* più i cinque di mantenimento delle azioni)
 - **Oneri gestionali:** è necessario un maggiore controllo nel processo di esercizio e di monitoraggio delle azioni mantenute
 - **Strutturazione del pacchetto retributivo:** le *stock option* diventano meno immediatamente spendibili in fase di contrattazione dei singoli pacchetti retributivi , anche se restano nel complesso convenienti per la società e per il beneficiario
- **Ipotesi di lavoro**
 - Implementare un **mix di piani** (*Stock Option*, *Stock Purchase*, *Cash differito*) per differenti tipologie di popolazione aziendale

Mediobanca S.p.A.
Direzione Risorse Umane

Piazzetta E. Cuccia, 1 – 20121 Milan

Tel: +39 02 8829 1

Fax: + 39 02 8829 267

e-mail: antonio.rinetti@mediobanca.it
andrea.ventura@mediobanca.it

<http://www.mediobanca.it>

