

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea, Parte Ordinaria, del 15 giugno 2017

Approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso

Spettabile Azionista,

la presente Assemblea Ordinaria è chiamata a discutere e deliberare in merito alla proposta di approvazione dei criteri e limiti massimi per la determinazione dei compensi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014 e adottate in applicazione della "Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" - c.d. CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013).

In particolare, rientra nella competenza assembleare l'approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica per la quota eccedente le previsioni del CCNL in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono i c.d. *golden parachute*, includendo tra questi anche gli eventuali compensi corrisposti in base al patto di non concorrenza.

In caso di pattuizione di un compenso che rientri in questa fattispecie, il Gruppo ne prevede la corresponsione secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine, per ciascun segmento di popolazione, in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni.

In particolare, per i *Risk Taker* Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il compenso eccedente quanto previsto dal CCNL come indennità di mancato preavviso viene attribuito come segue:

- 40%, up front al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di cui:
 - o 20% in contanti;
 - o 20% in azioni, sottoposte a due anni di *holding period*;
- 60% differito, di cui:
 - o il 20% in contanti, l'anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro;
 - o il 30% in azioni, in quote paritetiche, nel secondo, terzo e quarto anno successivi a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, sottoposte ad un *holding period* di 1 anno;

- o il 10% in contanti, cinque anni dopo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i *Risk Taker* Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per tutti i restanti *Risk Taker* (così identificati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro), il compenso eccedente quanto previsto dal CCNL come indennità di mancato preavviso viene attribuito come segue:

- 60%, up front al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di cui:
 - o 30% in contanti;
 - o 30% in azioni, sottoposte a due anni di holding period;
- 40% differito, di cui:
 - o il 10% in contanti e il 10% in strumenti finanziari (questi ultimi sottoposti ad un *holding period* di 1 anno), l'anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro;
 - o il 10% in azioni nel secondo anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, sottoposto ad un *holding period* di 1 anno;
 - o il 10% in contanti nel terzo anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro.

Come previsto nelle Politiche di Remunerazione, sottoposte alla vostra attenzione nel punto che precede all'Ordine del Giorno, in simmetria a quanto previsto nel Sistema di Incentivazione, ciascuna quota differita di tali compensi è soggetta al meccanismo di correzione ex post – cosiddette *malus condition* – secondo il quale l'importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio a

cui la quota differita fa riferimento, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni di attivazione a livello di Gruppo, ovvero:

1. *Common Equity Tier Ratio* (CET1) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
2. *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
3. Assenza di perdita oppure Risultato Corrente Lordo positivo, al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al *fair value* di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

In particolare, nel caso in cui non si verificano singolarmente o la condizione 1 o la 2, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema di incentivazione, per quanto concerne i *Risk Taker* Apicali, oltre alle suddette tre condizioni, è prevista anche una quarta, relativa alla verifica del LCR rispetto ai limiti previsti nel RAF. Per questa popolazione, nel caso in cui non si verificano singolarmente o la condizione 1 o la 2 o quella specifica relativa al LCR, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

I compensi pattuiti per valori inferiori agli € 80.000 sono attribuiti interamente *cash e upfront*, come previsto nelle Politiche di Remunerazione.

Come previsto dalle Linee Guida EBA di dicembre 2015, i compensi definiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica sono assoggettati alla disciplina sopra descritta solamente nel caso in cui ciò non sia in contrasto con le previsioni di legge in materia di

risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in un singolo Paese o con quanto stabilito dall'autorità giudiziaria o sia altrimenti specificatamente rappresentato e concordato con Banca d'Italia.

Tutto ciò premesso, che resta invariato rispetto a quanto in essere ed oggetto di precedenti delibere assembleari, il Socio Unico è invitato ad approvare con deliberazione vincolante il limite massimo di 24 mensilità di retribuzione fissa ai compensi "*golden parachute*", come poc'anzi definiti, prevedendo l'esclusione da tale computo delle mensilità relative all'indennità di mancato preavviso come previste dal CCNL, in linea con la prassi dei competitor italiani. L'adozione di tale limite massimo può portare ad un esborso massimo per Banca IMI pari a 1,8 mln €.

13 aprile 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
(Gaetano Micciché)