

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea, Parte Ordinaria del 15 giugno 2017

Estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio di tutti i Risk Taker non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo

Spettabile Azionista,

la presente Assemblea Ordinaria è chiamata a discutere e deliberare in merito alla proposta di estendere l'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per i Risk Taker non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, 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).

L'attuale contesto di business del Gruppo che:

- (i) ha continuato a sviluppare la propria azione secondo le linee tracciate dal Piano d'Impresa 2014-17;
- (ii) ha registrato performance migliori dei principali competitors internazionali, in un quadro di elevata patrimonializzazione e liquidità,

superiore ai requisiti normativi anche nello scenario avverso dello stress test,

determina l'opportunità di estendere il limite massimo della remunerazione variabile sulla fissa della sola popolazione *Risk Taker* appartenente a specifiche filiere professionali (asset management, investment banking, tesoreria, private banking), come già approvato dall'Assemblea sia nel 2015 che nel 2016, a tutta la popolazione *Risk Taker* non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.

Per sostenere i risultati nel tempo, è opportuno offrire a coloro i quali hanno leve più dirette per la gestione della Banca (ovvero i *Risk Taker*) la possibilità di maturare premi competitivi, in linea con il livello delle performance realizzate.

L'innalzamento del *cap* alla remunerazione variabile consente, infatti, di sostenere l'attrattività e la *retention* del Gruppo attraverso la competitività retributiva, dato che la maggior parte dei competitor ha già richiesto ed ottenuto il cap 2:1. Su 12 aziende operanti nel settore finanziario nel contesto comunitario, 9 banche hanno già approvato l'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile a 2 volte la remunerazione fissa per la popolazione dei *Risk Taker*, mentre una banca ha determinato il rapporto tra remunerazione variabile e fissa superiore a uno solo per i membri del Management Board.

L'incremento del limite massimo della remunerazione variabile garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale dato che:

- non comporta un aumento proporzionale delle risorse destinate alla remunerazione variabile, dato che il meccanismo di *funding* strutturato ex ante del Sistema di Incentivazione correla le risorse destinate al bonus pool complessivo ad un indicatore di Gruppo specifico, attualmente identificato nel Risultato Corrente Lordo;

- verificate le condizioni di attivazione del Regolatore a livello di Gruppo e le condizioni di accesso individuale:
 - o l'assegnazione del bonus è preclusa ad almeno il 10% di tutta la popolazione *Risk Taker* nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo superi la soglia di accesso ma sia inferiore al target stabilito;
 - o il sistema incentivante non si attiva per i *Risk Taker* Apicali nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo sia inferiore alla soglia di accesso;
 - o il sistema incentivante non si attiva né per i *Risk Taker* Apicali, né per i restanti *Risk Taker* né per i Manager appartenenti alla Divisione CIB, a cui riporta anche Banca IMI, nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di tale struttura sia inferiore alla soglia di accesso.

- la stretta correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita a molteplici livelli dal collegamento del Sistema di Incentivazione con il RAF, ovvero:
 - o rispetto dei limiti di CET1 e NSFR previsti a livello di Gruppo dal RAF quali condizioni preliminari di accesso al Sistema (e di *Malus Condition* nella liquidazione delle quote differite dei premi);
 - o rispetto dei limiti di LCR previsti a livello di Gruppo dal RAF quali condizioni preliminari di accesso al Sistema per i *Risk Taker* Apicali (e di *Malus Condition* nella liquidazione delle quote differite dei premi);

- o derivazione dei KPI dal Budget, il cui processo di definizione prevede l'assunzione dei limiti generali e specifici previsti a livello di Gruppo dal RAF quali vincoli.

Al momento della presentazione della proposta, le risorse nella Vostra Banca interessate dall'innalzamento del *cap* sono circa 24.

In termini complessivi, queste risorse equivalgono circa allo 0,03% della popolazione di Gruppo e al 7,5% del perimetro dei *Risk Taker* di Gruppo.

Il Socio Unico è pertanto invitato ad approvare la proposta di estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa da 1:1 a 2:1 della popolazione identificata come *Risk Taker* non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.

13 aprile 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
(Gaetano Micciché)