

---

# Relazione del Consiglio di Amministrazione

## Punto 4 all'ordine del giorno

### Remunerazioni e azioni proprie:

#### d) Innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio di alcune categorie di personale appartenenti a Società di Gestione del Risparmio del Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare in merito alla proposta di innalzare l'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa (c.d. "cap") fino ad un massimo di 4:1 per il personale che opera nella filiera "Investimenti" delle Società del perimetro italiano ed estero del Gruppo appartenenti al settore del risparmio gestito<sup>1</sup>, sulla base delle motivazioni rappresentate, del numero di personale coinvolto e in un quadro di sostenibilità economico-finanziaria della richiesta.

Si rammenta ai Signori Azionisti che:

1. L'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV – Capitolo 2 della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, 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), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 12 novembre 2018, ha introdotto una novazione in materia di limiti massimi alla remunerazione variabile, attribuendo la facoltà a ciascun Intermediario di derogare a quelli fissati dalla normativa comunitaria (i.e. 1:1 incrementabile fino ad un massimo di 2:1, se consentito dall'Autorità Regolatoria nazionale) per il solo personale operante esclusivamente nelle SGR, SICAV e SICAF controllate dall'Intermediario.
2. La normativa specifica per il settore del risparmio gestito, sia comunitaria sia italiana, qualora preveda la fissazione ex-ante di un cap alla remunerazione variabile, lascia alla discrezione dell'ente la determinazione di tale limite.
3. Il rapporto MEDIO tra remunerazione variabile e remunerazione fissa dei cosiddetti High Earners del settore dell'Asset Management nell'Unione Europea è stato pari al 402% con riferimento all'anno 2017<sup>2</sup>.

La proposta avanzata dal Gruppo Intesa Sanpaolo è motivata dai seguenti razionali:

- favorire la crescita internazionale nel Wealth Management, in coerenza con gli obiettivi esplicitamente dichiarati nel Piano d'Impresa 2018-2021, anche attraverso operazioni con player situati in Paesi stranieri nei quali non vige l'obbligo di definire un cap alla remunerazione variabile al personale operante nelle SGR e, conseguentemente, il pay-mix di tali figure è sbilanciato prevalentemente sulla loro remunerazione variabile;

---

<sup>1</sup> Gruppo Eurizon, Fideuram Investimenti e FAMl.

<sup>2</sup> Fonte: "EBA Report on High Earners" pubblicato l'11 marzo 2019.

- 
- incrementare l'attrattività e capacità di retention delle risorse chiave nei Paesi diversi dall'Italia in cui il Gruppo ISP è già presente<sup>3</sup> dove operano sia player indipendenti, che non hanno vincoli normativi in tema di limiti alla remunerazione variabile, sia operatori appartenenti a Gruppi Bancari locali, che derogano alla previsione del cap nelle loro controllate appartenenti al settore del risparmio gestito;
  - rafforzare l'attrattività e capacità di retention delle risorse chiave nel mercato domestico italiano, a fronte dell'aumento della pressione competitiva dovuta alla crescente presenza in Italia di grandi player del settore (e testimoniata dall'accelerazione dei tassi di turnover registrati dal Gruppo Eurizon degli ultimi 3 anni) e dell'intenzione manifestata da parte di almeno due tra i maggiori Gruppi Bancari italiani di avvalersi della deroga al cap concessa dalla recente evoluzione normativa.

Si informano i Signori Azionisti che le risorse delle Società del risparmio gestito del Gruppo cui si applicherebbe l'innalzamento del cap fino a 4:1 sono circa 240 di cui 5 Risk Taker di Gruppo e 29 soggetti individuati come personale più rilevante per le singole Società<sup>4</sup>. Si sottolinea inoltre che tale innalzamento del cap non riguarderebbe il Risk Taker Apicale della Divisione Asset Management.

Per quanto attiene al potenziale impatto economico derivante dall'applicazione del nuovo cap pari a 4:1, si precisa che:

- sono previsti meccanismi che garantiscono la sostenibilità economico-finanziaria poiché il bonus pool assegnato alle SGR è definito top-down come una percentuale di quello maturato a livello di Gruppo, per cui, in caso di fabbisogno bottom-up superiore alle disponibilità del suddetto bonus pool, i bonus individuali vengono ridotti proporzionalmente;
- l'incremento massimo di spesa richiesto nel caso (del tutto teorico) di raggiungimento della performance massima da parte di TUTTI i "gestori" eligible risulterebbe pari a circa 86 mln €;
- almeno il 50% della remunerazione variabile eventualmente assegnata verrebbe corrisposto in OICR<sup>5</sup>, in applicazione dei dettami della normativa di settore (non comportando pertanto alcun impatto sui livelli di capitale del Gruppo).

Infine, si sottolinea che i sistemi di misurazione della performance adottati ai fini di incentivazione del personale operante nella filiera "Investimenti" (prevalentemente basati sulla performance dei fondi gestiti corretta per i rischi) sono deterministici ed estremamente selettivi con l'effetto che solo un numero ristretto di risorse supera storicamente il target di performance assegnato, anche in anni di mercati booming<sup>6</sup>.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa fino ad un massimo di 4:1 per il personale che opera a titolo esclusivo nella filiera "Investimenti" delle Società del perimetro italiano ed estero del Gruppo Intesa Sanpaolo appartenenti al settore del risparmio gestito.

19 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione  
il Presidente – Gian Maria Gros-Pietro

---

<sup>3</sup> Irlanda, Lussemburgo, Slovacchia, UK, Ungheria.

<sup>4</sup> Tali dati sono aggiornati al 31 dicembre 2018.

<sup>5</sup> Direttiva Europea 2019/91 (c.d. "UCITS V") e Direttiva 2011/61 (c.d. "AIFMD") e Regolamento Congiunto Banca d'Italia-Consob.

<sup>6</sup> Si segnala come, con riferimento al 2017, anno estremamente positivo per i mercati, solo il 15% del personale operante nella filiera "Investimenti" abbia superato il target di performance assegnato.