
Relazione del Consiglio di Amministrazione

Parte Ordinaria - Punto 3 all'ordine del giorno

Remunerazioni:

- c) Estensione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio di selezionate categorie di personale della Divisione Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo e del Network di Všeobecná Úverová Banka (VUB)

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare in merito alla proposta di estendere l'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio di selezionate categorie di personale della Divisione Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo e del Network di VUB, 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, 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, il cui più recente aggiornamento è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 12 novembre 2018). Tale proposta si basa sulle motivazioni di seguito rappresentate, indica il numero di personale coinvolto e si inserisce in un quadro di sostenibilità economico-finanziaria.

L'innalzamento risponde ad esigenze di attraction e retention, nonché di sostegno alla crescita internazionale della Divisione Corporate & Investment Banking come previsto nell'ambito del Piano d'Impresa 2018-2021.

In particolare:

- i Global Relationship Manager operanti nella Direzione Global Corporate e nella Direzione Financial Institutions della suddetta Divisione sono responsabili della gestione di business particolarmente rilevanti in termini attuali e prospettici e, a seguito della riorganizzazione della Divisione Corporate & Investment Banking, ricoprono un ruolo che si è evoluto in un'ottica di crescente internazionalità e affinità con le attività caratterizzanti l'Investment Banking. Di conseguenza, anche l'arena retributiva di tale categoria è divenuta sempre più competitiva e contigua a quella dell'Investment Banking;
- i Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions degli Hub presenti nella Direzione Internazionale sono figure chiave per lo sviluppo internazionale nei mercati dove il brand Intesa Sanpaolo non possiede lo stesso "employer value" che ha nel mercato domestico;
- i Mortgage Specialists, i Personal Bankers e i Senior Customer Advisors appartenenti al Network di VUB operano in un mercato che, avvicinandosi alla piena occupazione, ha visto un incremento del tasso di turnover delle popolazioni più professionalizzate.

Si informano i Signori Azionisti che le risorse cui si estenderebbe l'innalzamento del cap fino a 2:1 sono circa 610 di cui:

- 61 Global Relationship Manager appartenenti alla Direzione Global Corporate – Italia e alla Direzione Financial Institutions della Divisione Corporate and Investment Banking;
- 8 Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions degli Hub presenti nella Direzione

Internazionale della Divisione Corporate and Investment Banking¹;

- 540 Mortgage Specialists, Personal Bankers o Senior Customer Advisors appartenenti al Network di VUB.

Si precisa che nessuno dei potenziali nuovi beneficiari dell'incremento del bonus cap fino a 2:1 è attualmente identificato come Risk Taker di Gruppo.

L'estensione dei potenziali beneficiari dell'incremento del bonus cap fino a 2 volte la remunerazione fissa garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale.

In particolare, si precisa che:

- tale incremento impatta un numero molto limitato di persone (i.e. circa 610), ovvero lo 0.67% dei dipendenti del Gruppo²;
- la stretta correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita dal collegamento a vari livelli dei Sistemi di incentivazione con il RAF di Gruppo. In particolare, sono previste come condizioni preliminari di accesso ai Sistemi di incentivazione (gate) il rispetto dei limiti di CET1 (condizione patrimoniale), di Liquidity Coverage Ratio (LCR) e di Net Stable Funding Ratio (NSFR - queste ultime, condizioni di liquidità) previsti nel RAF di Gruppo. Le medesime condizioni sono altresì previste come condizioni di *malus* che operano sulla quota differita dei premi maturati in esercizi precedenti;
- l'impatto in termini di costo addizionale massimo teorico nello scenario in cui tutti i potenziali beneficiari maturino un bonus pari al 200% della remunerazione fissa è pari a circa € 14,2 milioni, importo non rilevante rispetto al costo del lavoro di Gruppo rappresentandone lo 0,25%.

In ogni caso, nel suddetto scenario prudenziale l'impatto in termini patrimoniali è pari ad una riduzione del CET 1 dello 0,003%, posto che il phased-in CET1 ratio del 2019 è stato pari a 13,9%, ben superiore al livello previsto dallo SREP pari al 8,96%.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta di estensione del perimetro dei beneficiari, nei termini sopra rappresentati, dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa fino ad un massimo di 2:1.

17 marzo 2020

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

¹ Si tratta degli HUB di New York, Dubai, Hong Kong e Londra.

² I dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo sono 91.478.