

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 2 all'ordine del giorno

Approvazione dei Sistemi di Incentivazione Annuali 2019 e 2020 di Banca IMI basati su strumenti finanziari del Gruppo Intesa Sanpaolo

Spettabile Azionista,

è stato convocato in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito ai Sistemi di Incentivazione 2019 e 2020 (successivamente anche "Sistemi") di Banca IMI, destinati ai Risk Taker che maturino un premio superiore alla c.d. "soglia di materialità" (pari a € 80.000), ai percettori di un importo "particolarmente elevato"¹ e a coloro i quali, tra Manager o Professional non Risk Taker, maturino "Bonus Rilevanti" (cioè di importo superiore a € 80.000 e al 100% della retribuzione fissa). Tali Sistemi sono adottati in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo e nel rispetto delle caratteristiche dei sistemi di incentivazione ivi previsti.

I Sistemi, in conformità con le Disposizioni in materia di remunerazione, prevedono il ricorso ad azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da acquistare sul mercato, come richiesto dall'applicabile normativa, previa Sua specifica autorizzazione.

Negli ultimi anni, infatti, il tema delle remunerazioni delle società quotate e, più in particolare, del settore finanziario è stato trattato con crescente attenzione dagli organismi internazionali e dai regolatori, con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli intermediari ad adottare sistemi retributivi coerenti con i principi - che sono stati rafforzati anche a seguito della crisi economica e finanziaria - riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, la struttura dei compensi, la loro trasparenza.

In particolare, secondo tali principi, i sistemi di remunerazione devono tenere conto dei rischi, attuali e prospettici, del livello di patrimonializzazione e di liquidità di ciascun intermediario e garantire remunerazioni basate su risultati effettivamente conseguiti e sostenibili nel tempo.

A partire dal 2011 è stato definito da parte delle Autorità nazionali un quadro di regole significativo anche in adesione alle norme comunitarie adottate in materia.

La Banca d'Italia, con provvedimento in data 30 marzo 2011, ha emanato Disposizioni che, oltre a subordinare l'erogazione di quota parte del bonus in strumenti finanziari, dettano una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche per quanto riguarda il relativo processo di elaborazione e controllo, la struttura dei compensi

¹ Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera "particolarmente elevata" la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

e gli obblighi di informativa al pubblico. L'Autorità di Vigilanza ha rafforzato il presidio su quest'ultimo tema inserendo i sistemi e le prassi di remunerazione tra le informazioni da pubblicare nell'ambito dell'informativa al pubblico "Pillar 3", di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013. Nel corso del 2014, la Commissione europea ha provveduto a emanare il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza da giugno 2014.

Successivamente Banca d'Italia, in applicazione della CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad aggiornare e pubblicare le "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 2 dicembre 2014.

A dicembre 2015, EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha provveduto alla pubblicazione dell'aggiornamento delle "Guidelines on sound remuneration policies", definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione.

Banca d'Italia, al fine di recepire le "Guidelines on sound remuneration policies" emanate dall'EBA, ha provveduto ad aggiornare ulteriormente e pubblicare le "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Titolo IV - Capitolo 2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 12 novembre 2018.

Infine, nel 2019 sono stati emanati la Direttiva 2019/878 (cd. CRD V) che modifica la CRD IV e la cui ricezione da parte di Banca d'Italia deve avvenire entro il 28 dicembre 2020 e applicazione a partire dal 2021, nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II), che modifica la CRR I. Sono altresì in corso di revisione da parte di EBA, in applicazione di quanto disposto nell'ambito della CRD V, le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei cosiddetti Risk Taker (RTS).

I Sistemi proposti risultano pienamente coerenti con le suddette disposizioni normative, con particolare riferimento a:

- l'individuazione dei cosiddetti Material Risk Taker, ovvero coloro le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca, ai quali devono essere applicate specifiche regole retributive in termini di corresponsione del compenso variabile;
- il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione, opportunamente bilanciata;
- la struttura della componente variabile, rispetto alla quale, le richiamate disposizioni normative prevedono, con riferimento alle banche di maggiori dimensioni, e fermo il principio di proporzionalità, che:
 - a. almeno il 40% deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito (percentuale elevata fino al 60% quando la componente variabile rappresenti un importo particolarmente

- elevato²) per un periodo non inferiore a 3-5 anni;
- b. almeno il 50% deve essere erogata in azioni o strumenti ad esse collegati; detta percentuale si applica, nella medesima proporzione, sia alla parte della componente variabile differita, sia a quella non differita (cosiddetta upfront);
- la presenza di uno specifico meccanismo di retention (pari a 1 anno sia per la componente upfront sia per la parte differita) degli strumenti finanziari di cui al punto b.

L’Azionista è pertanto invitato ad approvare i Sistemi di Incentivazione Annuali 2019 e 2020 basati su strumenti finanziari nei termini illustrati.

Milano 18 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente Dr. Gaetano Micciché

² Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2019-2021, si considera “particolarmente elevata” la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.