
Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 2 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

- b) 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

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 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 ha continuato a sviluppare la propria azione secondo le linee tracciate dal Piano d'Impresa 2014-17 e ha registrato performance migliori dei principali competitor 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 dalla 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 12¹ aziende operanti nel settore finanziario nel contesto comunitario, 9² banche hanno già approvato l'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile a 2 volte la remunerazione fissa per la popolazione dei Risk Taker, mentre una³ 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 e le condizioni di accesso individuale:

¹ Commerzbank, Deutsche Bank, UniCredit, SoGen, Credit Agricole, BNP, BBVA, Santander, Lloyds, Barclays, ING e Nordea.

² Deutsche Bank, UniCredit, SoGen, Credit Agricole, BNP, BBVA, Santander, Lloyds and Barclays.

³ Commerzbank.

-
- 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;
 - 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;
 - il sistema incentivante non si attiva ne' per i Risk Taker Apicali, ne' per i restanti Risk Taker ne' per i Manager appartenenti alla Divisione 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:
- rispetto dei limiti di CET1 e NSFR previsti dal RAF quali condizioni preliminari di accesso al Sistema (e di Malus Condition nella liquidazione delle quote differite dei premi);
 - rispetto dei limiti di LCR previsti 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);
 - derivazione dei KPI dal Budget, il cui processo di definizione prevede l'assunzione dei limiti generali e specifici previsti dal RAF quali vincoli.

Al momento della presentazione della proposta, le risorse del Gruppo interessate dall'innalzamento del cap sono circa 280, rappresentando quindi un'estensione del perimetro di circa 180 Risk Taker rispetto a quanto approvato dall'Assemblea 2016.

In termini complessivi, queste risorse equivalgono circa al 0,03% della popolazione del Gruppo e circa al 90% del perimetro dei Risk Taker.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati 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.

14 marzo 2017

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