
Relazione del Consiglio di Amministrazione

Punto 4 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

- e) Integrazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per discutere e deliberare in merito alla proposta di avvalersi della facoltà di definire ex-ante una formula per il calcolo degli importi da corrispondersi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.

Si rammenta ai Signori Azionisti che tale facoltà è accordata a ciascun Intermediario dall'aggiornamento delle 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) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 12 novembre 2018.

Nello specifico, Intesa Sanpaolo si propone di adottare una formula differenziata per categorie di destinatari e parametrata al tempo di permanenza in azienda, secondo le prassi nazionali e internazionali.

In particolare, per i dipendenti cui è stato attribuito un *job title* nell'ambito del Sistema di Global Banding¹ di Gruppo la formula proposta è la seguente:

Anzianità aziendale (anni)	Severance
Fino a 2	2 mesi di remunerazione fissa
Oltre 2 e fino a 21	2 mesi di remunerazione fissa + mezza mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno)
Oltre 21	12 mesi di remunerazione fissa (massimo)

¹ Il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation). Correlato al Global Banding, Intesa Sanpaolo ha altresì adottato un sistema di job titling (Chief, Executive Director, Senior Director, Director, Senior Manager, Manager) che identifica chiaramente le responsabilità e il contributo dei ruoli, superando le logiche puramente gerarchico-organizzative.

Per il restante personale la formula proposta è la seguente:

Anzianità aziendale (anni)	Severance
Fino a 2	1 mese di remunerazione fissa
Oltre 2 e fino a 21	1 mese di remunerazione fissa + un quarto di mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno)
Oltre 21	6 mesi di remunerazione fissa

Si precisa che gli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale e derivanti dall'applicazione della suddetta formula:

- rientrano nel limite massimo già definito da codesta Assemblea, che risulta confermato e pari a 24 mensilità di retribuzione fissa cui può corrispondere un esborso massimo di 5,2 mln €;
- sono esclusi dal calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda e la remunerazione fissa, secondo quanto disposto nell'ultimo aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione.

Infine, si sottolinea che nel definire la formula di cui alla presente richiesta di delibera, Intesa Sanpaolo ha scelto di collocare l'importo massimo erogabile, in applicazione di detta formula, molto al di sotto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di settore (che consente di erogare fino ad un massimo di 39 mensilità, ivi ricomprendendo quanto spettante come indennità di mancato preavviso) e delle prassi nazionali (36 mensilità, di cui fino a 24 eccedenti quanto spettante come mancato preavviso), prendendo, invece, come riferimento le migliori tra quelle internazionali, in linea con la volontà del Gruppo di collocarsi a livello dei maggiori player europei.

Signori Azionisti, tutto ciò premesso, siete invitati ad approvare la formula per la determinazione di eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, stipulato in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

19 marzo 2019

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