

---

# Relazione del Consiglio di Gestione

## Punto 2 all'ordine del giorno

### Remunerazioni e azioni proprie:

- d) Proposta di approvazione dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare in merito alla proposta di innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business, 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).

In particolare, il limite massimo previsto nei criteri generali (1:1) è incrementato a 2:1, come previsto da CRD IV, consentito da Banca d'Italia e sottoposto alla Vostra approvazione vincolante a maggioranza qualificata dell'Assemblea, per specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business:

- filiera dei gestori dell'Asset Management (escluso AD/DG)
- filiere dei Global Markets & Investment Banking (escluso DG) e dei professionisti a questi assimilabili nell'ambito della Direzione Tesoreria
- filiera dei Private Banker (escluso AD/DG)

L'esigenza aziendale di differenziare il limite massimo della remunerazione variabile per questi cluster di popolazione ha molteplici razionali.

Innanzitutto, tali cluster appartengono a business particolarmente rilevanti, in termini attuali e prospettici, per la realizzazione del Piano d'Impresa 2014-2017, come emerge dal loro contributo al Gruppo, sia sui PON (21%) che sul Risultato Corrente al Lordo delle Imposte 2014 (76%).

Inoltre, tali segmenti di business, intensamente people-based, sono caratterizzati da un elevato grado di competitività sulle risorse, quindi ad alto rischio di retention e a elevata difficoltà di attraction, elemento particolarmente rilevante in contesti di crescita

In termini di compensation, il contesto competitivo di riferimento è disomogeneo, considerato che:

- nell'ambito delle banche con sede nella UE, ben 11 su 14<sup>1</sup> player hanno richiesto, e ottenuto, già dal 2014 l'innalzamento del cap al 2:1;
- importanti operatori sono localizzati in Svizzera o negli Stati Uniti e, quindi, non hanno vincoli di cap alla remunerazione variabile; la natura globale di questi business amplia il loro potere di attraction sui migliori talenti anche al di fuori dei confini domestici;
- gli Asset Manager sono per lo più indipendenti, nel senso che non appartengono a grandi gruppi bancari, non hanno limiti alla remunerazione variabile e si pongono, quindi, come operatori molto aggressivi nella people competition, spesso in maniera non correlata alla dimensione aziendale;

---

<sup>1</sup> Société Générale, BNP Paribas, Natixis, Deutsche Bank, UniCredit, Monte dei Paschi di Siena, UBI Banca, Mediobanca, Lloyds Banking Group, HSBC, Barclays

- 
- il Piano d'Impresa 2014-2017 vede, nelle potenziali sinergie nel Private Banking e nell'Asset Management anche cross border, uno dei driver fondamentali di crescita, dando ulteriore risalto al tema dell'attraction.

Tale previsione garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale dato che:

- impatta un numero limitato di persone
- non comporta un aumento delle risorse destinate alla remunerazione variabile, in quanto non incide sul meccanismo di funding strutturato ex ante del Sistema di Incentivazione, ma implica soltanto una diversa distribuzione e differenziazione dei premi in favore delle persone di maggior talento all'interno dei suddetti business (tra l'altro, in coerenza con la cultura di questi)
- 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);
  - 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 di approvazione, le risorse del Gruppo interessate dall'innalzamento del cap sono circa 1800, di cui:

- 410 per l'Asset Management, di cui 4 Risk Takers;
- 800 nel Private Banking, di cui nessun Risk Takers;
- 470 per l'Investment Banking, di cui 22 Risk Takers;
- 120 nella Tesoreria, di cui 6 Risk Takers.

In termini complessivi, queste risorse equivalgono al 2,3% della popolazione del Gruppo e al 12,4% del perimetro dei Risk Takers.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare con delibera vincolante, limitatamente al 2015, la proposta di innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa da 1:1 a 2:1, limitatamente alle filiere professionali dell'Asset Management, del Private e dell'Investment Banking, nei termini illustrati.

3 marzo 2015

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