
Relazione del Consiglio di Gestione

Punto 2 all'ordine del giorno

Remunerazioni e azioni proprie:

- c) Proposta di approvazione 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 deliberare in merito alla proposta di approvazione dei criteri e limiti massimi per la determinazione dei compensi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, 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, rientra nella competenza assembleare l'approvazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica per la quota eccedente le previsioni del CCNL in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono i c.d. "golden parachute", includendo tra questi anche gli eventuali compensi corrisposti in base al patto di non concorrenza.

In caso di pattuizione di un compenso che rientra in questa fattispecie, il Gruppo ne prevede la corresponsione secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine, per ciascun segmento di popolazione, in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni.

In particolare, per i Risk Taker Apicali non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il compenso eccedente quanto previsto dal CCNL come indennità di mancato preavviso viene attribuito come segue:

- per il 40%, up front al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di cui:
 - 20% in contanti;
 - 20% in azioni, sottoposte a due anni di holding period
- per il 60% differito, di cui:
 - il 20% in contanti, l'anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro;
 - il 30% in azioni, in quote paritetiche, nel secondo, terzo e quarto anno successivi a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, sottoposte ad un holding period di 6 mesi;
 - il 10% in contanti, cinque anni dopo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i Risk Takers Apicali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per tutti i restanti Risk Takers (così identificati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro), il compenso eccedente quanto

previsto dal CCNL come indennità di mancato preavviso viene attribuito come segue:

- per il 60%, up front al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, di cui:
 - 30% in contanti;
 - 30% in azioni, sottoposte a due anni di holding period.
- per il 40% differito, di cui:
 - il 20% in contanti, l'anno successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro;
 - il 20% in azioni, in quote paritetiche, nel secondo e terzo anno successivi a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, sottoposte ad un holding period di 6 mesi.

Come previsto nelle Politiche di Remunerazioni, sottoposte a vostro voto consultivo limitatamente ai Consiglieri di Gestione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ciascuna quota differita di tali compensi è, in simmetria a quanto previsto nel Sistema Incentivante, soggetta al meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition –, secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore, ovvero:

1. Common Equity Tier Ratio almeno uguale al limite previsto nel RAF;
2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
3. Assenza di perdita oppure Risultato Corrente al Lordo delle Imposte positivo, al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

In particolare, nel caso in cui non si verifichino singolarmente o la condizione 1 o la 2, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema Incentivante, per quanto concerne i Risk Takers Apicali, oltre alle suddette tre condizioni, è prevista anche una quarta, relativa alla verifica del LCR rispetto ai limiti previsti nel RAF. Per questa popolazione, nel caso in cui non si verifichino singolarmente o la condizione 1 o la 2 o quella relativa al LCR, la quota differita è ridotta di 1/3; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

I compensi pattuiti per valori inferiori agli 80.000€ sono attribuiti interamente cash e upfront, come previsto nelle Politiche di Remunerazioni, sottoposte a vostro voto consultivo limitatamente ai Consiglieri di Gestione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare con deliberazione vincolante come limite massimo ai compensi "golden parachute" come poc'anzi definiti 24 mensilità di retribuzione fissa¹, ivi ricomprendendo l'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL, nei termini illustrati; l'adozione di tale limite massimo può portare ad un esborso massimo pari a 3,3 mln €.

3 marzo 2015

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

¹ La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.