



## Relazione sulla remunerazione

**28 ottobre 2013**

Continua attenzione degli organi sociali al tema delle remunerazioni alla luce dell'approvazione da parte del Parlamento Europeo lo scorso 16 aprile 2013 del testo della Direttiva e del Regolamento CRR / CRDIV con entrata in vigore prevista per il 1 gennaio 2014 e della comunicazione del 14 marzo 2013 di Banca d'Italia che ha segnalato le modalità di gestione della componente variabile per l'esercizio alla luce del difficile contesto economico finanziario, coerentemente con i criteri di prudenza e attenzione stabiliti negli anni precedenti.

### Approccio retributivo per i risultati dell'esercizio 2012/2013

- ◆ Per l'esercizio 2012/2013 in coerenza con i risultati dell'Istituto e con le indicazioni di Banca d'Italia nella comunicazione dello scorso 14 marzo 2013, **nessuna componente variabile** è stata erogata ai **Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo, al Responsabile della Divisione Principal Investing, della Funzione Risk Management e al Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili.**
- ◆ Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha condiviso la decisione dell'Amministratore Delegato di determinare un **bonus a scopi di retention**, avvalendosi della facoltà prevista dalle vigenti Politiche di Remunerazione in caso di mancata verifica delle condizioni (gate) se attribuibile a eventi di natura straordinaria e in presenza comunque di una gestione positiva dell'attività bancaria. Tale decisione si giustifica con **la necessità di salvaguardare le professionalità della Banca**, sia in Italia che nelle sedi estere, a fronte della sostenibilità dei risultati prospettici e **in presenza di performance dell'anno apprezzabili alla luce del contesto congiunturale.**
- ◆ **Forte contrazione della componente variabile** con distribuzione di un retention bonus per una parte del "personale più rilevante" della Capogruppo (con 99 beneficiari rispetto ai 119 del bonus pool nello scorso esercizio, -16%) **con una riduzione del 35% rispetto al 2012 e del 68% rispetto al 2011.** Payout ratio per l'esercizio del 21% (rispetto al 26% del 2012 e al 37% del 2011).
- ◆ In base alle politiche vigenti che prevedono che una parte significativa della remunerazione variabile venga differita, erogata anche con strumenti equity e soggetta a malus conditon per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine e verificare la continuità dei risultati aziendali, complessivamente **circa il 40% del retention bonus è soggetto a meccanismi di differimento e di holding period** (per la componente equity) e verrà perciò erogato su **orizzonte temporale triennale** (con differimenti fino al 60% per i profili più elevati).
- ◆ Costo del lavoro CIB in calo del -7% % rispetto al 2012 e del 20% rispetto al 2011 e **compensation/income del 26%**, di gran lunga inferiore alle medie del settore.



## Principali innovazioni nelle Politiche 2013/2014 in approvazione

Le nuove Politiche di remunerazione sono sostanzialmente allineate alle precedenti, che recepivano in toto le Disposizioni di Banca d'Italia del marzo 2011, in attesa di introdurre le novità previste dalle recenti normative europee (CRD IV) non appena note nella loro forma definitiva.

Sono stati nel frattempo apportati i seguenti miglioramenti e chiarimenti:

- ◆ l'esplicitazione del processo di governance applicato in caso di erogazione di retention bonus, con il pieno coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione e l'ottenimento del parere consultivo del Comitato Remunerazioni;
- ◆ un nuovo criterio di identificazione delle risorse appartenenti al perimetro del "personale più rilevante", relativamente a coloro con ruoli di responsabilità nei desk di trading, liquidità e origination dell'area Mercati Finanziari, che ha portato a un ampliamento della popolazione individuata.

## Sintesi delle Politiche di remunerazione

- ◆ **Governance:** il governo societario delle politiche di remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e prudenti che ne favoriscano la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurandone la trasparenza attraverso una adeguata informativa. Il **Comitato per le Remunerazioni ha funzioni consultive e istruttorie**, mentre il **Consiglio di Amministrazione**, oltre a determinare la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, **stabilisce i criteri** di distribuzione del bonus pool determinato poi dall'Amministratore Delegato che propone le Politiche di remunerazione e provvede a ripartirlo. La Direzione Risorse Umane di Gruppo e le funzioni Audit di Gruppo, Compliance e Risk Management supportano le attività di governance e garantiscono l'allineamento fra remunerazioni e rischi, la corretta applicazione delle norme e la correttezza dei processi.
- ◆ **La remunerazione dei Consiglieri Dirigenti del Gruppo è determinata dal Consiglio di Amministrazione** e per essi la componente variabile annuale, con un cap fissato a due volte la remunerazione fissa, matura solo in presenza delle condizioni per l'erogazione del "bonus pool" e dipende dal raggiungimento di specifici indicatori di performance quantitativi e qualitativi, individualmente assegnati dagli organi sociali competenti di anno in anno attraverso delle "scorecard" individuali. Per il Presidente è prevista unicamente una componente fissa.
- ◆ **La correlazione tra remunerazione, rischi e performance è conseguita attraverso un sistema che:**
  - ◆ parametrizza la retribuzione variabile a **indicatori di performance misurata al netto dei rischi, su orizzonte pluriennale** (cd. ex-ante risk adjustment) ed è determinata in funzione di indicatori sui perimetri di Gruppo, Divisione Wholesale Banking (WB) e business unit;
  - ◆ subordina l'assegnazione della componente variabile alla **costante verifica delle condizioni di solidità patrimoniale, liquidità e redditività aggiustata per il rischio** (Profitto Economico);
  - ◆ prevede **malus condition** per la componente variabile differita e ne condiziona la liquidazione al mantenimento di: condizioni di solidità patrimoniale, liquidità e redditività, aggiustata per il rischio, del Gruppo ed eventualmente dell'area di business;



un'adeguata performance a livello individuale; una corretta condotta individuale (**compliance breach**);

- ◆ riflette una **valutazione** discrezionale complessiva **della performance personale** quantitativa e qualitativa.
- ◆ **L'Amministratore Delegato alloca il bonus pool alle singole aree di business** della Divisione WB sulla base del Profitto Economico di singola area di business quale metrica primaria e di altre metriche secondarie di natura quantitativa e qualitativa **con la previsione di un cap.**
- ◆ L'erogazione da parte dell'Amministratore Delegato di un eventuale **bonus a scopi di retention** a fronte di performance individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo, e in caso di mancata verifica delle condizioni (gate) attribuibili a eventi di natura straordinaria e in presenza comunque di una gestione positiva dell'attività bancaria, è **approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni.**
- ◆ Per le risorse identificate come "personale più rilevante", una parte significativa della remunerazione variabile, fino al 60%, è differita su orizzonte temporale triennale ed erogata anche con strumenti equity (**piani di performance share e performance stock option**) per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine e verificare la continuità dei risultati aziendali.
- ◆ Il **pacchetto retributivo** del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili, dei responsabili **delle funzioni di controllo interno** (Audit di Gruppo, Compliance, Risk Management), del responsabile della Direzione Risorse Umane e delle risorse più senior delle aree sopra indicate è **strutturato con una prevalente componente fissa** e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza **per garantirne l'indipendenza dall'andamento reddituale dell'Istituto.**
- ◆ Non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso del venir meno della carica. Per i Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo e per il management **in qualsiasi ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro si applicano unicamente le vigenti norme di legge** e il Contratto Nazionale di Lavoro.
- ◆ Bonus garantiti possono essere considerati per figure di particolare valenza unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda, come previsto dalla normativa.
- ◆ La Relazione recepisce gli obblighi di informativa di Banca d'Italia e Consob e un'adeguata informativa quantitativa è disponibile nelle tabelle di dettaglio ad essa allegate