

---

**Assemblea ordinaria del 17 aprile 2019**

**Relazione al punto 5.b) dell'ordine del giorno**

**Variazione del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa  
a beneficio di tutti i *Material Risk Takers* non appartenenti  
alle Funzioni Aziendali di Controllo**

---

**BPER Banca S.p.A.**

**Assemblea ordinaria dei Soci  
17 aprile 2019**

***Relazione ex art. 125-ter TUF  
Punto 5.b) all'ordine del giorno  
Variazione del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa  
a beneficio di tutti i Material Risk Takers non appartenenti  
alle Funzioni Aziendali di Controllo***

\*\*\*

Signori Soci,

con riferimento al punto 5.b) all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria, il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocati per deliberare, ai sensi dell'art. 11, comma 2, dello Statuto sociale e in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, in merito alla proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il personale più rilevante ad eccezione delle funzioni di controllo ed assimilato.

La Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (cd. CRD IV), con riferimento al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione individuale, prevede come criterio generale il limite dell'1:1 per il Personale più rilevante e consente l'incremento di tale rapporto fino ad un massimo del 2:1, nel rispetto di determinate condizioni, previa approvazione vincolante a maggioranza qualificata dell'Assemblea di Capogruppo e delle Assemblee delle banche controllate in cui opera il personale coinvolto dalla presente proposta.

Tale Direttiva è stata recepita dalle Disposizioni di Banca d'Italia, prevedendo in particolare che l'Organo con funzione di supervisione strategica trasmetta alla Banca Centrale Europea, almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la relativa proposta e che, entro 30 giorni dall'assunzione della delibera, alla medesima Autorità di Vigilanza venga trasmessa la decisione dell'Assemblea degli Azionisti con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

Con la pubblicazione del 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche", Banca d'Italia ha altresì chiarito che, in caso di approvazione di tale limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'Assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti alla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite, e che la politica di remunerazione dia adeguata informativa sull'aumento di tale limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.

**Le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione**

Ciò premesso, si sottopone quindi alla Vostra attenzione la proposta di fissazione del limite al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per tutto il Personale più rilevante a livello di Gruppo, identificato e periodicamente aggiornato da BPER Banca ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 604/2014<sup>1</sup>, ad esclusione del Personale appartenente alle Funzioni di controllo e assimilato.

### **Ragioni sottostanti alla proposta di aumento**

Le principali motivazioni a supporto della delibera che si propone di assumere mirano a garantire che:

- il Gruppo disponga della capienza necessaria per poter erogare i pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti nelle politiche retributive 2017 e 2018 (pari a 2 annualità di remunerazione fissa);
- il Gruppo possa disporre di tutte le leve gestionali per poter attrarre risorse esterne funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Con riferimento alla remunerazione variabile, il Gruppo BPER ha adottato un approccio prudenziale, prevedendo fino a tutto il 2018 un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale di tutto il personale non superiore al 100% (rapporto di 1:1).

L'attuale proposta di fissazione fino al limite del 2:1 del rapporto tra variabile e fisso potenzialmente per tutto il Personale più rilevante (ad eccezione delle risorse sopra citate) a livello di Gruppo nasce dall'esigenza di poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità considerate strategiche, consentendo al Gruppo di disporre di una maggiore leva retributiva e garantire innanzitutto una più elevata *attraction* delle risorse esterne funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'accoglimento della proposta permetterebbe inoltre di evitare di incidere sul pacchetto retributivo a favore della componente fissa della remunerazione, rischiando altrimenti da un lato di irrigidire e far aumentare la struttura dei costi collegati al pacchetto retributivo manageriale, e dall'altro di attenuare il coerente collegamento tra *performance* aziendali di breve e lungo periodo e la *compensation* del Personale più rilevante.

### **Considerazioni in merito alla capacità del Gruppo di rispettare i requisiti patrimoniali**

La richiesta di definizione del rapporto fino al 2:1 per tutto il Personale più rilevante di Gruppo garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale considerato che:

---

<sup>1</sup> Per il dettaglio sulla numerosità del Personale più rilevante a livello di Gruppo per ciascuna funzione/categoria, si rinvia a quanto descritto nel documento sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo di competenza dell'anno di riferimento, compresi quanti operano nelle Banche e Società Controllate.

- ▶ la correlazione tra gli importi eventualmente erogati e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale, liquidità e redditività è garantita:
  - ex ante, in fase di pianificazione e definizione del *capital plan*, attraverso l'inclusione di volta in volta dei costi effettivi stimati relativamente alla proposta in oggetto; se si considerano gli impatti rivenienti dall'applicazione complessiva della remunerazione descritta, il Gruppo continuerà a rispettare i requisiti minimi richiesti dalle Autorità di Vigilanza, in quanto il *buffer* patrimoniale di cui attualmente il Gruppo dispone copre ampiamente gli impatti massimi potenziali;
  - ex post, dal collegamento alle condizioni di attivazione dei Sistemi di Incentivazione ("CET1", "LCR" e "RORWA") in linea con il *Risk Appetite Framework* di Gruppo;
  
- ▶ pur riguardando potenzialmente, al momento della proposta, un numero complessivo di circa 70 risorse per l'anno 2019 (0,6% della popolazione aziendale), l'utilizzo effettivo di un rapporto maggiore all'1:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa, potrebbe riguardare un numero limitato di risorse, in coerenza con le politiche retributive in vigore, le cui evidenze saranno portate a consuntivo all'attenzione dell'Assemblea nella Relazione sulla Remunerazione. Gli impatti massimi possibili (largamente superiori a quelli effettivamente attesi) per i maggiori costi derivanti dalla remunerazione variabile descritta per tutto il personale coinvolto si possono stimare in -4 *basis points*.

Per quanto sopra riportato, il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca invita l'Assemblea degli Azionisti ad approvare con delibera vincolante la proposta di definizione fino ad un massimo del rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per tutto il Personale più rilevante, ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilato.

In conformità a quanto previsto dalla Direttiva CRD IV e dalle Disposizioni di Vigilanza, la proposta si intenderà approvata quando:

- (i) l'Assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione sia assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea (66%); ovvero
- (ii) la deliberazione sia assunta con il voto favorevole di almeno i 3/4 del capitale sociale rappresentato in Assemblea (75%), qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea sia costituita.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (nel seguito "TUB"), il Personale che sia azionista della Banca si dovrà astenere in ogni caso dalla deliberazione assembleare di approvazione di un aumento del limite che riguardi la propria remunerazione.

\*\*\*

Signori Soci,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione propone pertanto che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti assuma la seguente deliberazione:

*“L'Assemblea degli Azionisti di BPER Banca S.p.A.,*

- vista la Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 avente ad oggetto “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;*
- preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione fino al 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per tutto il Personale più rilevante di Gruppo, ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilato;*
- verificato che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri*

*delibera*

*la facoltà di incrementare il rapporto tra remunerazione variabile e fissa fino ad un massimo del 2:1 potenzialmente per tutto il Personale più rilevante identificato a livello di Gruppo, ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo e assimilato, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di portare all'attenzione di questa Assemblea, all'interno della Relazione sulla Remunerazione di ciascun esercizio, una puntuale e dettagliata rendicontazione dell'effettivo utilizzo di tale facoltà.*

Modena, 7 febbraio 2019

BPER Banca S.p.A.  
Il Presidente  
dott. ing. Pietro Ferrari