
Assemblea del 22 aprile 2020

Relazione al punto 4c) dell'ordine del giorno in parte ordinaria

**Deroga al limite 1:1
della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio
di personale appartenente ad Arca Fondi S.p.A. SGR,
Società di Gestione del Risparmio del Gruppo BPER Banca**

BPER Banca S.p.A.

Assemblea 22 aprile 2020

Relazione ex art. 125-ter TUF

Punto 4c) all'ordine del giorno in parte ordinaria

Deroga al limite 1:1 della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio di personale appartenente ad Arca Fondi S.p.A. SGR, Società di Gestione del Risparmio del Gruppo BPER Banca

Signori Soci,

con riferimento al punto 4c) all'ordine del giorno dell'Assemblea in parte ordinaria, il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocati per deliberare, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche di cui alla Circolare n.285/2013 di Banca d'Italia, in tema di deroga al limite 1:1 della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio di personale appartenente ad Arca Fondi S.p.A. SGR, Società di Gestione del Risparmio del Gruppo (di seguito, "Arca" o "Arca SGR" o "SGR" o "la Società").

La Sezione I, par. 4, delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche di cui alla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, definisce un limite massimo della incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a 1:1, innalzabile fino al 2:1 attraverso l'iter procedurale ivi previsto unicamente per il Personale più Rilevante. La stessa circolare prevede anche che la società capogruppo possa derogare alla predetta regola sul limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione con riferimento al personale di una SGR, SICAV o SICAF ("gestore") appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per il gestore stesso.

Ai sensi di queste previsioni, il Consiglio di Amministrazione intende avvalersi di tale facoltà di deroga con riferimento al personale identificato dalla capogruppo BPER Banca come più rilevante per il Gruppo, che svolga attività esclusivamente per Arca Fondi S.p.A. SGR. Il livello massimo effettivo di remunerazione variabile sarà definito di anno in anno nelle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPER annualmente approvato dall'Assemblea, e, quindi, nella politica di remunerazione e incentivazione della SGR, che saranno corredate dalle indicazioni circa il numero di risorse potenzialmente coinvolte.

Per il 2020 tale rapporto è proposto ad un livello massimo del 3:1.

Si evidenzia inoltre che, in caso di approvazione di tale deroga, non sarà necessario negli anni successivi sottoporre all'Assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti alla base dei quali la deroga è stata deliberata.

Ciò premesso, si sottopone quindi alla Vostra attenzione la proposta di avvalersi della citata facoltà di deroga per la *management* e per le risorse coinvolte nel processo di investimento e nello sviluppo commerciale, ivi inclusa l'evoluzione delle piattaforme digitali, di Arca; nel 2020 la deroga riguarderebbe un massimo di 40 risorse, che svolgono la loro attività esclusivamente per la SGR.

La richiesta di avvalersi di tale facoltà di deroga è finalizzata a salvaguardare l'attrattività e la competitività del pacchetto retributivo delle risorse della SGR, come da prassi del settore di appartenenza, allineandosi a quanto già adottato dai maggiori *competitor* italiani ed esteri.

Preme sottolineare inoltre che:

- Arca SGR è individualmente soggetta alla normativa di settore UCITS/AIFM che non stabilisce un limite alla remunerazione variabile;
- adotta sistemi incentivanti che si fondano sul principio di allineamento agli interessi della clientela, tenuto conto del profilo di rischio rendimento specifico e del *framework* dei controlli definiti;
- evidenzia un profilo di rischio differente da quello prevalente nell'attività del Gruppo bancario e non è soggetta a rischi finanziari diretti (mercato, credito, liquidità) sui prodotti di investimento dove il patrimonio a rischio è quello della clientela che li sottoscrive; nel caso dei prodotti di risparmio gestito, il profilo di rischio per il cliente è parte integrante del regolamento di gestione e, come tale, previsto, disciplinato ed esplicitamente rappresentato nella documentazione che la clientela deve ricevere al momento della sottoscrizione;
- relativamente ai rischi operativi e reputazionali legati all'attuazione del processo di investimento dei prodotti e ai potenziali reclami della clientela derivanti dagli stessi, ivi inclusi quelli attribuibili a problematiche di *conduct* da parte del personale, non si può configurare direttamente alcun conflitto di interesse o incentivo per il personale ad incrementare l'esposizione diretta ai rischi finanziari del patrimonio della Società oltre la propensione della stessa Società, per il raggiungimento di obiettivi di remunerazione.

L'applicazione di tale deroga non risulta avere impatti sulla sostenibilità economico-finanziaria della Società, in quanto i meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale garantiscono una stretta correlazione ai risultati, coerente con caratteristiche e dimensione propria, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle loro attività.

I piani di incentivazione sono eseguiti lungo un periodo di tempo appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICVM o dei FIA gestiti o al periodo di detenzione degli strumenti raccomandato dagli investitori, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati più a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto dei rischi di investimento e della eventuale politica di rimborso. Tali sistemi di incentivazione sono dunque declinati in modo tale da non impattare sulla solidità del capitale, né sulla capacità del Gruppo di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali applicabili.

La richiesta di deroga a tale rapporto è collegata a una politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo che riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia una assunzione di rischi superiori a quelli definiti dal RAF e, con riferimento alla SGR, a quelli definiti nel Regolamento di funzionamento dei fondi sottoscritti dalla clientela, oltre ad essere in linea con la strategia, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del Gruppo.

I livelli più elevati di remunerazione variabile sono riconosciuti solo al conseguimento di obiettivi coerenti con le direttrici strategiche e sostenibili nel lungo termine.

La stretta correlazione tra i sistemi di incentivazione e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è data dalla previsione di attivazione dei piani di incentivazione solo a valle della verifica del rispetto dei limiti di *Common Equity Tier 1* e di *Liquidity Coverage Ratio* a livello rispettivamente di *tolerance* e *capacity* per ciascun anno di riferimento, in aggiunta ad ulteriori condizioni specifiche per i singoli piani di incentivazione.

Si evidenzia, quindi, che tale deroga non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri. L'impatto massimo

possibile del costo correlato a tale deroga, stimato in circa 2 *basis points* verso il CET1 *Ratio*, non presenta elementi di materialità rispetto alla situazione patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Si fa riferimento, per ulteriori dettagli, alla relazione al punto 4a) dell'ordine del giorno in parte ordinaria "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti comprensiva di politiche di remunerazione 2020 del Gruppo BPER Banca S.p.A. e dei compensi corrisposti nell'esercizio 2019".

Deliberazione proposta all'Assemblea

Signori Soci,
in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

"L'Assemblea ordinaria di BPER Banca S.p.A., esaminata la relazione del Consiglio di Amministrazione,

delibera

di approvare la proposta di derogare il limite del 1:1 della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa a beneficio del personale appartenente ad Arca Fondi S.p.A. SGR quale specificamente individuato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione."

Modena, 10 marzo 2020

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