

## **Relazione per l'Assemblea ordinaria dell'8 aprile 2020**

Proposta di definizione del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per il Personale di Pramerica SGR S.p.A. appartenente all'Area Investimenti fino al limite del 4:1.

## Proposta di definizione del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per il Personale di Pramerica SGR S.p.A. appartenente all'Area Investimenti fino al limite del 4:1

Signori Azionisti,

L'assemblea svoltasi lo scorso anno ha approvato la definizione fino ad un massimo potenziale del rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per tutto il "Personale più rilevante" del Gruppo - ad eccezione del "Personale più rilevante" appartenente alle Funzioni di Controllo, al Dirigente Preposto e al Responsabile delle Risorse Umane di Capogruppo – sulla base dell'esigenza di poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi di alcune elevate professionalità operanti in determinati settori, dove la forte concorrenzialità sulle Risorse, basata principalmente sulla possibilità di maturare premi in linea con l'elevato livello quali-quantitativo delle performance realizzate, genera un alto rischio di *retention* e un'elevata difficoltà di *attraction*.

Con particolare riferimento alla Società operante nell'ambito dell'*Asset Management* Pramerica SGR, essa è individualmente soggetta alla normativa di settore, disciplinata dal Regolamento Congiunto Banca d'Italia – Consob, che non pone un limite alla remunerazione variabile – tranne che per il PPR rilevante a livello di Gruppo - e opera in mercati dove sono presenti *players* non soggetti a vincoli normativi sulla retribuzione variabile.

L'ordinamento italiano - con l'aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia - ha da ultimo previsto la facoltà, anche per le SGR appartenenti a un gruppo bancario, di non applicare la regola sul limite del rapporto 2:1 tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione al "Personale più rilevante" a livello di Gruppo; facoltà esercitata già nel 2019 dai principali Gruppi bancari e competitors operanti nell'ambito dell'*Asset Management*, fissando limiti significativamente superiori.

Ciò premesso, in conformità con la facoltà accordata dalle Disposizioni di Vigilanza, si propone alla presente Assemblea di estendere l'incremento del rapporto tra la remunerazione variabile e fissa oltre il 2:1 e fino ad un massimo potenziale del 4:1, sulla base dei seguenti punti:

### a) Funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione

- l'incremento di tale limite è esteso al Personale operante nell'Area "Investimenti" di Pramerica, di cui 8 appartenenti al "Personale più rilevante"; è escluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, per il quale resta valido il limite del 2:1 previsto per il Gruppo;
- pur riguardando potenzialmente, al momento della proposta, un numero complessivo di 51 risorse per l'anno 2020, di cui 6 appartenenti al "Personale più rilevante" aziendale e 2 "Personale più rilevante" a livello di Gruppo, l'utilizzo effettivo di un rapporto maggiore al 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa potrebbe riguardare un numero limitato di risorse e per performance particolarmente significative, come definito all'interno dei modelli attuativi delle Politiche di Remunerazione di Gruppo e di Pramerica SGR, le cui evidenze saranno portate a consuntivo all'attenzione di questa assemblea nella Relazione sui compensi corrisposti del prossimo esercizio.

### b) Motivazioni sottostanti alla proposta formulata

- salvaguardare l'attrattività e la competitività del pacchetto retributivo delle risorse dell'*Asset Management*, allineandosi ai principali competitor italiani ed esteri, contribuendo pertanto ad un rafforzamento di tale settore, particolarmente strategico per il Gruppo;
- l'*Asset Management* evidenzia un profilo di rischio differente da quelli presenti in prevalenza nell'attività del Gruppo Bancario e non sono soggette a rischi finanziari diretti sui prodotti di investimento, dove il patrimonio a rischio è quello della clientela;
- relativamente ai rischi operativi e reputazionali legati all'attuazione del processo di investimento dei prodotti, non è configurabile direttamente un 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.

**c) Considerazioni in merito alla capacità del Gruppo di rispettare le regole prudenziali**

La correlazione tra i premi e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita dal collegamento delle condizioni di attivazione dei Sistemi di Incentivazione (“*CETI*”, “*NSFR*”, “*LCR*” e “*LR*”) al *Risk Appetite Framework* di Gruppo.

Si sottolinea che tale incremento del cap fino a 4:1 non comporta alcun impatto sul capitale per il Gruppo in quanto la corresponsione in strumenti finanziari (richiesta dalla normativa di settore) delle quote di remunerazione per il “Personale più rilevante” della SGR, avverrà in OICR, come previsto dal Regolamento Congiunto della Banca d'Italia e della CONSOB.

Infine, per quanto attiene all'impatto economico di tale incremento, si precisa che:

- il sistema incentivante non si attiva per il “Personale più rilevante” nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di aziendale sia inferiore alla soglia di accesso e, in ogni caso e per tutto il Personale, in assenza di utile di bilancio su valori normalizzati;
- sono previsti meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria, poiché il bonus pool assegnato a Pramerica SGR è definito top-down come una percentuale di quello assegnato a livello di Gruppo, per cui, in caso di fabbisogno bottom-up superiore alle disponibilità del suddetto bonus pool, i bonus individuali vengono ridotti proporzionalmente;
- i sistemi di misurazione della performance adottati ai fini di incentivazione del personale operante nell'Area “Investimenti” sono in larga misura quantitativi ed estremamente selettivi; sarà, in ogni caso, attuato un ulteriore rafforzamento dei meccanismi di determinazione del premio e delle correlate modalità di corresponsione nell'ambito degli specifici modelli attuativi delle Politiche di remunerazione della SGR.

Per quanto sopra riportato, il Consiglio di Amministrazione di UBI Banca invita l'Assemblea degli Azionisti ad approvare con delibera vincolante la proposta di definizione del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa fino ad un massimo potenzialmente del 4:1 per il Personale appartenente all'Area Investimenti di Pramerica SGR per un totale di 51 risorse, di cui 6 “Personale più rilevante” aziendale e 2 “Personale più rilevante” a livello di Gruppo.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del 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 Azionisti,

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 Unione di Banche Italiane Spa,*

- *visto l'ultimo aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia oggetto “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;*
- *preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa fino ad un massimo potenzialmente del 4:1 per il Personale appartenente all'Area Investimenti di Pramerica SGR per un totale di 51 risorse, di cui 6 “Personale più rilevante” aziendale e 2 “Personale più rilevante” a livello di Gruppo.*

- verificato che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;

*DELIBERA*

*la facoltà di incrementare fino ad un massimo del 4:1 il rapporto tra remunerazione variabile e fissa potenzialmente per il Personale appartenente all'Area Investimenti di Pramerica SGR, per un totale di 51 risorse, di cui 6 "Personale più rilevante" aziendale e 2 "Personale più rilevante" a livello di Gruppo, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di portare all'attenzione di questa Assemblea, all'interno della Relazione sulla Remunerazione sui compensi corrisposti di ciascun esercizio, una puntuale e dettagliata rendicontazione dell'effettivo utilizzo di tale facoltà."*

5 marzo 2020

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE