

## COMUNICATO STAMPA

**GRUPPO BPER: Comunicato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e dell'art. 114 del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58**

**Informativa in merito all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di BPER Banca (di seguito "BPER") di piano di compensi basati su strumenti finanziari, in attuazione delle politiche di remunerazione 2019 del Gruppo BPER, entrambi da approvare da parte dell'Assemblea dei Soci.**

*Modena – 10 marzo 2020.* Il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca, Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, a seguito delle attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre alla prossima Assemblea dei Soci:

- l'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti comprensiva delle politiche di remunerazione 2020 del Gruppo BPER e dei compensi corrisposti nell'esercizio 2019;
- l'approvazione di piano di compensi, ex art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, in attuazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio 2020 del Gruppo BPER.

Con riferimento alle deliberazioni sopra enunciate, nel seguito del presente comunicato si forniscono gli elementi salienti del proposto piano di compensi basato su strumenti finanziari (di seguito anche solo il "Piano").

### **Caratteristiche e destinatari del Piano 2020**

Coerentemente con le disposizioni di Banca d'Italia<sup>1</sup> in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, con l'adozione del Piano, il Gruppo BPER si prefigge di allineare gli interessi dei destinatari del Piano con quelli degli azionisti; il Piano infatti prevede una diretta correlazione tra la remunerazione del *management* e la crescita di valore del Gruppo.

Il Piano è destinato ai dipendenti del Gruppo BPER individuati come "personale più rilevante", ai sensi di quanto definito dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, ovvero a quelle categorie di soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

---

<sup>1</sup>Circolare della Banca d'Italia n. 285 come modificato dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 Titolo IV Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

Alla luce di tale definizione risultano potenzialmente beneficiari del proposto Piano di compensi:

- il CEO di BPER Banca, il Consigliere Delegato di Sardaleasing e l'Amministratore Delegato di Optima;
- i Direttori Generali di ciascuna Banca italiana del Gruppo, di Emil.Ro Factor, di Finitalia e della società consortile Bper Credit Management;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo: n° nove (9) per l'anno 2020;
- altro "*personale più rilevante*" della Capogruppo: n° quarantotto (48) per l'anno 2020;
- altro "*personale più rilevante*" del Banco di Sardegna: n° dieci (10) per l'anno 2020;
- altro "*personale più rilevante*" di Sardaleasing: n° uno (1) per l'anno 2020.

Ove nel corso dell'esercizio 2020 si verificassero avvicendamenti o cambiamenti nel perimetro delle figure identificate quale personale più rilevante, anche il/i soggetto/i eventualmente subentrante/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

L'assegnazione del bonus è prevista subordinatamente al raggiungimento da parte del Gruppo BPER di obiettivi economico finanziari stabiliti ex ante (di seguito "*entry gates*") ed in correlazione ai livelli di redditività raggiunti. Il bonus effettivamente erogato è correlato alle singole *performance* rese da ogni destinatario del Piano, valutato individualmente, sulla base di indicatori di natura qualitativa e/o economico – finanziaria definiti nell'ambito delle Politiche di remunerazione di Gruppo.

Qualora il bonus così ottenuto superi 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione complessiva è prevista l'attivazione del Piano. Esso prevede l'assegnazione a titolo gratuito di un numero determinato di *Phantom Stock*, strumenti che attribuiscono a ciascun beneficiario il diritto all'erogazione, a scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention*, di un bonus monetario ("*cash*") corrispondente al controvalore delle azioni BPER a quella data (calcolato come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo nell'anno di effettiva erogazione del bonus).

Il Piano prevede che la componente del bonus assegnata mediante il ricorso a *Phantom Stock* e differita nel tempo sia riconosciuta in quote uguali, negli esercizi successivi a quello di assegnazione del bonus, in un arco temporale che può variare da un minimo di tre anni ad un massimo di cinque in relazione alla posizione ricoperta.

Per ciascuna quota differita è previsto un periodo di mantenimento di 1 anno a partire dalla data di maturazione, previo superamento degli *entry gates* stabiliti per l'esercizio precedente. Tale periodo si somma a quello di differimento portando l'arco temporale

complessivo a variare tra un minimo di quattro anni ed un massimo di sei.

Per quanto riguarda il CEO della Capogruppo e altri beneficiari di bonus superiori a 50 mila Euro (o a 1/3 della remunerazione complessiva) è prevista l'attribuzione di *Phantom stock* sia in relazione a quota parte del bonus assegnato in via immediata, soggetto a periodo di mantenimento di 1 anno, sia in relazione a quota parte della componente differita; anche in questo secondo caso il periodo di mantenimento è di un anno.

BPER, subordinatamente al superamento degli *entry gates* definiti, identifica quali beneficiari del Piano 2020 esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione *ex post* delle *performance*, sia stato riconosciuto un bonus superiore all'importo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Non si rende possibile, pertanto, determinare *ex ante* il numero complessivo di *Phantom Stock* che saranno assegnate, il relativo controvalore ed il numero di beneficiari effettivi.

Si segnala che è in corso di definizione la determinazione della remunerazione variabile riferita al 2019. Non appena la consuntivazione dei bonus sarà definitiva si provvederà a comunicare al mercato il numero di Phantom Stock assegnate. Si precisa inoltre che verificata l'apertura dei cosiddetti *entry gates* si registra il seguente effetto riguardo i piani pregressi:

- Piano 2018: maturazione di 90.149 Phantom Stock per un corrispettivo di € 405 mila;
- Piano 2017: maturazione di 9.629 Phantom Stock per un corrispettivo di € 43 mila.

Sono state inoltre assegnate 39.469 Phantom Stock relative a *severance* collegate alla cessazione di n. due (2) risorse nel 2019 (cfr. Relazione sulla remunerazione 2020 - Sezione 2- Parte 1 – 1.1 di prossima pubblicazione)

\* \* \* \* \*

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Marco Bonfatti, dichiara, ai sensi dell'art. 154-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 58/1998 (Testo unico della Finanza), che l'informativa contabile contenuta nel presente comunicato corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

Modena, 10 marzo 2020

**Il Dirigente preposto alla redazione  
dei documenti contabili societari  
Marco Bonfatti**

\* \* \* \* \*

I Documenti informativi del Piano e la Relazione sulla remunerazione saranno a disposizione del pubblico entro i termini di legge presso la sede sociale di ciascuna Banca del Gruppo BPER, ovvero presso la Sede della Capogruppo, in Modena, Via San

Carlo, n. 8/20 nonché sul sito internet [www.bper.it](http://www.bper.it) – Sito Istituzionale > Governance > Assemblea dei Soci (oppure <https://istituzionale.bper.it/>) o in alternativa sul sito internet di ciascuna Banca del Gruppo.

BPER Banca

Il comunicato è anche disponibile nel meccanismo di stoccaggio 1INFO

*Contatti:*

---

**Investor Relations**

**Gilberto Borghi**

Tel: (+39) 059/2022194

[gilberto.borghi@bper.it](mailto:gilberto.borghi@bper.it)

**Relazioni Esterne**

**Eugenio Tangerini**

Tel: (+39) 059/2021330

[eugenio.tangerini@bper.it](mailto:eugenio.tangerini@bper.it)

[www.bper.it](http://www.bper.it) - <https://istituzionale.bper.it/>

---