

**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") del piano di compensi basati su strumenti finanziari, in attuazione delle politiche di remunerazione 2021 del Gruppo BPER, entrambi da approvare da parte dell'Assemblea dei Soci.**

Modena – 16 marzo 2021. 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 2021 del Gruppo BPER e dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020;
- 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 2021 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 2021**

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 presente Piano risulta sostanzialmente analogo a quello che il Gruppo BPER ha strutturato con riferimento all'esercizio 2020, fatta eccezione per l'utilizzo di Azioni BPER Banca in luogo delle *Phantom Stock*.

---

<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".

Il Piano è destinato ai dipendenti del Gruppo BPER individuati come “*personale più rilevante*”, ai sensi di quanto definito dalla Direttiva UE 878/2019 (CRD V) e dai criteri contenuti nel *Final Report* dell’EBA (RTS).

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

- il CEO di BPER Banca e l’Amministratore Delegato di Optima;
- i Direttori Generali di ciascuna Banca italiana del Gruppo, di Emil.Ro Factor, di Finitalia, di Sardaleasing e della società consortile Bper Credit Management;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo: n° otto (8) per l’anno 2021;
- altro “*personale più rilevante*” della Capogruppo: n° cinquantasette (57) per l’anno 2021;
- altro “*personale più rilevante*” del Banco di Sardegna: n° nove (9) per l’anno 2021;
- altro “*personale più rilevante*” di Sardaleasing: n° uno (1) per l’anno 2021;
- altro “*personale più rilevante*” di BIBanca: n° due (2) per l’anno 2021.

Ove nel corso dell’esercizio 2021 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 Azioni BPER Banca, calcolato come rapporto tra il bonus e la media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell’Azione BPER Banca 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 ad Azioni BPER Banca 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 quattro 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 cinque 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 Azioni BPER Banca 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 2021 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 Azioni BPER Banca che saranno assegnate ed il numero di beneficiari effettivi.

Si segnala che è in corso di definizione la determinazione della remunerazione variabile riferita al 2020. 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 2019: maturazione di 45.734 Phantom Stock per un corrispettivo di € 72 mila;
- Piano 2018: maturazione di 134.809 Phantom Stock per un corrispettivo di € 214 mila;
- Piano 2017: maturazione di 14.400 Phantom Stock per un corrispettivo di € 23 mila;
- Piano 2015: maturazione di 3.808 Phantom Stock per un corrispettivo di € 6 mila.

L'apertura dei cosiddetti *entry gates* ha comportato la maturazione di 7.638 Phantom Stock relative a *severance* collegate alla cessazione di n. due (2) risorse nel 2019.

Sono state inoltre assegnate 48.948 Phantom Stock relative a *severance* collegate alla cessazione di n. una (1) risorsa nel 2020 (cfr. Relazione 2021 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - Sezione 2 - Parte 1 – 1.3 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, 16 marzo 2021

**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**

[investor.relations@bper.it](mailto:investor.relations@bper.it)

**External Relations and CSR**

[relest@bper.it](mailto:relest@bper.it)

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

---