

BPER:
Gruppo

BPER:
Banca

Politiche in materia di remunerazione e compensi corrisposti 2021 **Executive Summary**



Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

Signore e Signori Azionisti,

nel presentarvi, a nome del Comitato per le Remunerazioni, la Relazione annuale sulla Remunerazione del Gruppo BPER per l'anno 2021, mi corre l'obbligo di premettere una breve analisi dello scenario entro il quale ci siamo trovati ad operare nell'ultimo anno di vigenza del mandato del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Remunerazioni.

Mai nella storia recente si era verificato un evento – la pandemia tuttora in corso – capace di modificare le modalità dell'agire personale, pubblico e di impresa in modo così improvviso e profondo. Ci siamo trovati tutti nella necessità di mettere rapidamente in discussione schemi consolidati e decisioni assunte, e ciò riguarda anche le materie di nostra competenza, dal momento che le Politiche retributive 2020 erano state definite quando ancora non era prevedibile l'evoluzione degli eventi che si sarebbe di lì a poco delineata.

La necessità di offrire risposte pronte allo scenario mutato è apparsa ad esempio in tutta la sua importanza già a partire dalla primavera 2020, con la precisa finalità del dover garantire l'operatività, dedicando comunque la massima attenzione al personale, ma soprattutto alla sicurezza e salvaguardia delle risorse umane e dei clienti. Il Consiglio di Amministrazione e i Comitati sono stati sempre puntualmente aggiornati delle misure prese, delle problematiche e delle soluzioni adottate all'insorgere di queste e lo sforzo organizzativo ed economico è stato, indubbiamente, rilevante. In tale difficile contesto ha assunto poi un particolare rilievo l'analisi degli impatti della pandemia sui modelli di business e sulla eventuale revisione delle priorità relativamente ai sistemi di incentivazione. Le raccomandazioni delle autorità di vigilanza, sin da subito emanate, sono state prontamente recepite, e le prassi di mercato emergenti, quali le valutazioni eseguite dai *peer* bancari-finanziari, sono state analizzate e confrontate. Si è presto arrivati ad una soluzione – la revisione del *bonus pool* 2020 – con l'obiettivo di contemperare la necessaria prudenza e sostenibilità nella definizione della remunerazione variabile, di mantenere elevata la tensione al conseguimento dei risultati attesi per l'anno in corso e la valenza incentivante dei sistemi di remunerazione.

Non va dimenticato che gli interventi normativi particolari emanati a seguito della pandemia si sono aggiunti ad un quadro regolamentare generale che, alla stregua degli anni precedenti, è caratterizzato da profonde modifiche, con interventi nazionali e sovranazionali che si susseguono senza soluzione di continuità e costringono, anche in questo frangente, a dover intervenire con la necessaria tempestività, spesso anticipando le novità sulla base di documenti in fase di emanazione. A tale proposito e in sintesi, si può citare l'impatto della *Capital Requirements Directive V* sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sull'obiettivo di perseguire la "neutralità di genere" nella definizione delle Politiche di remunerazione. Quest'ultimo aspetto viene ribadito anche nelle *EBA Guidelines* sulle Politiche di remunerazione,

nelle quali vengono introdotte le tematiche ESG sulle quali tra poco mi soffermerò. In aggiunta, estrema rilevanza hanno le novità introdotte nel Regolamento Emittenti, soprattutto quelle concernenti la *disclosure* di molti aspetti riguardanti la descrizione delle Politiche di remunerazione e della loro applicazione nel contesto organizzativo e operativo, di cui si è necessariamente tenuto conto nella redazione della presente Relazione.

Ho voluto delineare il quadro generale e quello normativo in particolare prima di affrontare le tematiche specifiche del Gruppo BPER, proprio per descrivere come l'azione di tutti i settori aziendali è stata sollecitata da sfide di complessità crescente, in parte inattese, ma a cui si ritiene di aver fatto fronte con un sistema di presidi e controlli molto accurati. Non si può a questo proposito non citare inoltre che, oltre al difficile contesto qui delineato, si è aggiunta l'operazione societaria che ha portato il Gruppo – nei primi mesi dell'anno in corso – a rafforzare nettamente la sua rilevanza nazionale, con un aumento di *asset* di portata rilevante e mai affrontata fin qui dalla Banca, le cui attività preparatorie hanno viepiù impegnato tempo e risorse in tutto il secondo semestre del 2020. Possiamo considerare che il risultato di questa operazione sia per larga parte raggiunto e che con questa acquisizione sia stato conseguito l'obiettivo più ambizioso del Piano Industriale presentato nel 2019 e giunto nel suo ultimo anno, ma non dobbiamo dimenticare tutte le altre rilevanti operazioni straordinarie portate a termine nel triennio.

Al Piano Industriale sono strettamente legati gli obiettivi del Piano LTI, anch'esso 2019/2021 che vede coinvolti tutti i manager con rilevanti ruoli e responsabilità, e che sono misurati, accanto agli obiettivi annuali, proprio sugli obiettivi del LTI.

Anche per il 2021 vengono pertanto in larga parte confermate le Politiche retributive delineate per il biennio precedente, tenuto conto di quanto premesso nei paragrafi precedenti. Si ribadisce in questo modo un approccio prudenziale di politica di remunerazione, che tenga conto delle raccomandazioni dell'autorità di vigilanza relative alla mitigazione della remunerazione variabile almeno per l'anno in corso, e allo stesso modo che mantenga la quasi totalità dei criteri di incentivazione in essere nonostante l'aumentata complessità del Gruppo.

Non è mai venuta meno l'attenzione del Comitato per le Remunerazioni al confronto con le *best practice* di mercato sulle tematiche di sua competenza, comprese le attività di *benchmarking* retributivo che ci consentiranno di acquisire elementi sempre più preziosi viste le ragguardevoli dimensioni raggiunte dal Gruppo. Non è stata mai abbassata la vigilanza sugli aspetti riguardanti la trasparenza, l'adeguatezza e la coerenza delle Politiche rispetto alle linee strategiche perseguite dagli *stakeholder* e dagli organi direttivi, in ottica di valorizzazione aziendale e tutela di investitori e clienti. Costanti sono state le interlocuzioni, anche con la consulenza, per verificare che le Politiche retributive rimanessero coerenti anche in corso d'anno con le prospettive economiche e sempre in linea con il mutato quadro generale e normativo.

Vorrei ora riepilogare schematicamente le principali novità introdotte nella Relazione sulla Remunerazione 2021, che va a approfondire quanto premesso nei paragrafi precedenti:

- l'adeguamento delle Politiche alle indicazioni di Vigilanza rispetto alla pandemia Covid-19 tuttora in corso;
- con riferimento al sistema incentivante di breve termine, l'incremento

- del periodo minimo di differimento da 3 a 4 anni per il Personale più rilevante non apicale;
- la revisione dei criteri per l'identificazione del Personale più rilevante;
 - l'applicazione e il monitoraggio della *gender neutrality* per le politiche di remunerazione e il monitoraggio del *gender pay gap* compresa la sua evoluzione nel tempo (a cui il Comitato ha sempre dedicato attenzione anche negli anni precedenti, come evidenzia anche il piano LTI con obiettivi di breve e lungo periodo);
 - l'utilizzo di Azioni reali, in luogo delle *Phantom Stock*, nei sistemi di incentivazione;
 - il recepimento delle nuove previsioni contenute nell'aggiornamento del regolamento emittenti, che regolano in particolare:
 - o alcuni aspetti relativi alla *disclosure* delle politiche di remunerazione quali ad esempio la rappresentazione della curva di incentivazione sottostante il sistema MBO per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
 - o l'informativa circa la variazione dei compensi corrisposti a determinate categorie di personale (compreso il dato della remunerazione media dei dipendenti) e il rapporto con i risultati aziendali;
 - l'introduzione, nel sistema incentivante del CEO e dei Vice Direttori Generali di KPI legati ad obiettivi ESG (*Environmental, Social, Governance*) come ad esempio finanza sostenibile, reputazione e ambiente, inclusione e diversità (in parte già presenti anche nel piano LTI 2019/2021);
 - l'affinamento del sistema di incentivazione di breve termine MBO in ragione del mutato perimetro del Gruppo.

A conclusione di questo triennio, desidero ringraziare le colleghe del Comitato Remunerazioni che hanno dedicato la loro professionalità e il loro rilevante impegno e mi hanno affiancato in questo periodo in cui abbiamo assistito a rilevanti cambiamenti interni ed esterni, tutte le strutture della Banca e i consulenti a cui abbiamo chiesto spesso un supporto straordinario e i soci tutti che hanno sempre saputo cogliere il punto delle nostre proposte e provvedimenti, accompagnandoci, in questi anni, con giudizi d'apprezzamento delle nostre politiche. Confido che sia così anche per quest'anno e nei successivi passaggi che, qui, andiamo a rappresentare.

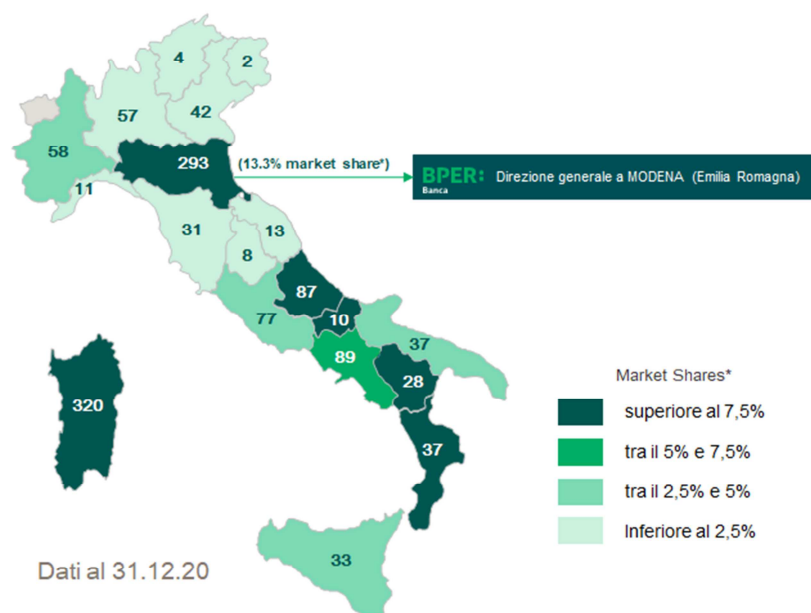
Vorrei concludere a nome del Comitato ringraziandovi per l'attenzione che ci avete accordato e invitandovi alla lettura della Relazione alle pagine seguenti.

Mara Bernardini

Profilo del Gruppo

Presenza nazionale e forte radicamento regionale

Ampia presenza sul territorio nazionale e forte radicamento regionale



Banche commerciali	n. filiali
BPER Banca	908
Banco di Sardegna	329
Totale	1.237

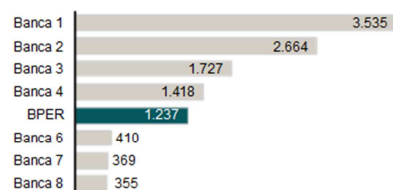
Area geografica	n. filiali
Nord	467
Centro	216
Sud e Isole	554
Totale	1.237

- Il Gruppo è presente in 19 regioni con 1.237 filiali al 31 dicembre 2020.
- I dipendenti sono 13.177
- La Direzione Generale di BPER Banca si trova a Modena in Emilia Romagna

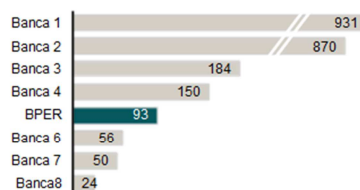
Uno dei più importanti Gruppi bancari italiani

Quinto Gruppo bancario in Italia per totale attivo e filiali, con focus sul business commerciale

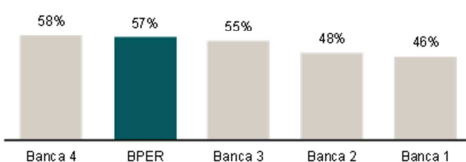
Numero di filiali italiane¹



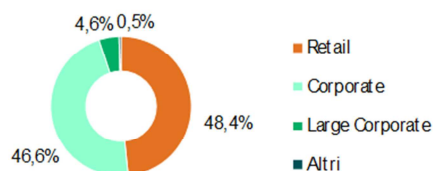
Totale attivo (€/mld)¹



Impegni / Totale attivo (%)²



Composizione della clientela (%)



Fonte: Dati societari al 31.12.2020

1. Banche: IntesaSP, Unicredit, BancoBPM, Credem, MPS, BP Sondrio, Creval.

2. Banche: IntesaSP, Unicredit, BancoBPM, MPS.

Finalità, principi e governance

Finalità e principi della politica retributiva

Serietà, trasparenza e professionalità sono i valori di fondo che ispirano “il modo di fare Banca” del Gruppo BPER, con la volontà di favorire in ogni contesto il piccolo risparmio delle famiglie e le risorse delle imprese, concependo l’esercizio del credito come strumento di sviluppo e di promozione del territorio.

Il Gruppo BPER Banca è oggi una realtà forte di due Banche commerciali, BPER Banca e Banco di Sardegna, autonome e ben radicate nei diversi territori di appartenenza. Oltre agli istituti di credito, il Gruppo comprende anche numerose Società prodotte (risparmio gestito, credito personale, leasing e factoring) e strumentali, cui si aggiunge una banca insediata in Lussemburgo.

Forte di tale posizione, il Gruppo BPER basa la propria attività su principi saldi e condivisi:

PRINCIPI – Creare valore per:

I clienti	<ul style="list-style-type: none"> La conoscenza dei bisogni differenziati della clientela. L’offerta di prodotti con modalità di relazione appropriate a ciascun segmento/mercato. L’attenzione alla qualità della relazione. La disincentivazione di comportamenti meramente speculativi e di azzardo finanziario.
I soci	<ul style="list-style-type: none"> L’incremento della redditività e del valore dell’investimento nel tempo. Lo sviluppo equilibrato. La diversificazione e l’ampliamento dei mercati serviti. La gestione consapevole dei rischi.
Il personale di Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> Lo sviluppo delle competenze interne. Lo stimolo della crescita umana e professionale. L’implementazione di un sistema di comunicazione trasparente ed efficace, a tutti i livelli. L’attuazione di un processo di formazione continua.
Il contesto sociale	<ul style="list-style-type: none"> L’adozione di un approccio di <i>business</i> con finalità più ampie che quelle esclusivamente di lucro, in continuità con quello scopo mutualistico che storicamente connota l’originaria radice del Gruppo.

FINALITÀ

Orientare i comportamenti verso le priorità aziendali e del Gruppo,	Attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione delle persone, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale	Sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti
Sostenere una sana e prudente gestione del rischio	Salvaguardare l’equità retributiva interna ed esterna e sostenere la neutralità di genere delle politiche di remunerazione, confermando il presidio attento dei costi del personale e tenendo conto delle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti	Sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti

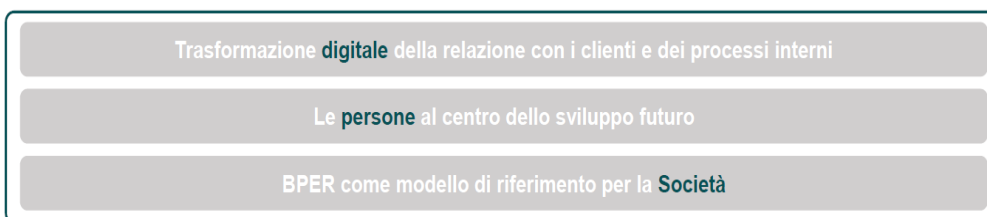
BPER 2021 Strategic Plan e sostenibilità

A inizio 2019 è stato presentato il nuovo Piano industriale “BPER 2021 Strategic Plan”, fondato su 3 pilastri caratterizzati da acceleratori trasversali comuni:



Il Piano industriale inserisce un modello di business sostenibile e basato sulla leva digitale, le persone e il

modello di riferimento per la società tra le “leve” di accelerazione per il raggiungimento degli obiettivi nel lungo periodo: far sì che il Gruppo BPER si confermi come punto di riferimento per famiglie e imprese supportando la crescita dell’economia dei territori serviti con una crescente focalizzazione sulla trasformazione digitale, l’innovazione di processi e prodotti, nuove strategie di internazionalizzazione ed un rinnovato impegno in termini di Responsabilità Sociale.



L’investimento nelle competenze digitali e nella trasformazione della relazione con i clienti e dei processi interni rappresenta l’impegno a sviluppare un ambiente lavorativo “sostenibile” in cui i nuovi mestieri integrano esperienze diverse, alimentando una cultura di inclusione e di rispetto delle diversità (territorio, esperienza, genere, età, formazione, specializzazione professionale, ecc.).

Le persone sono il “cuore” dell’organizzazione. Si lavora ogni giorno per far sì che siano il punto di partenza per lo sviluppo futuro, protagonisti di una crescita sostenibile e continua, focalizzati su:

- diversità e inclusione
- *welfare* aziendale
- formazione e *coaching*
- lavoro flessibile

pag. 19-22

Essere modello di riferimento per la società significa impegnarsi ogni giorno a migliorare la vita delle persone, partendo dalle loro esperienze e dai territori nei quali vivono, concentrando gli sforzi su:

- consumi energetici
- mobilità sostenibile
- cultura e lettura
- educazione finanziaria
- ottimizzazione della catena del valore

La valorizzazione delle Persone e la creazione di valore per l’intero ecosistema in cui BPER opera sono il fulcro della politica di responsabilità sociale del Gruppo e, quindi, dei sistemi volti a incentivare il conseguimento dei risultati di breve e di lungo periodo in modo sostenibile.

Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Gruppo BPER ha predisposto un **solido processo di governance** al fine di regolare le attività di definizione,

implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e funzioni aziendali. Il Gruppo, altresì, si rivolge periodicamente a società di consulenza esterne e indipendenti, con riconosciute competenze in materia di remunerazione e incentivazione.

Definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

ORGANI SOCIALI	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea dei Soci	CHRO - Risorse Umane
Consiglio di Amministrazione	Pianificazione e Controllo
Comitato per le Remunerazioni	CRO - Risk Management
Comitato Controllo e Rischi	Investor Relations
	CCO - Compliance
	CAE - Revisione Interna

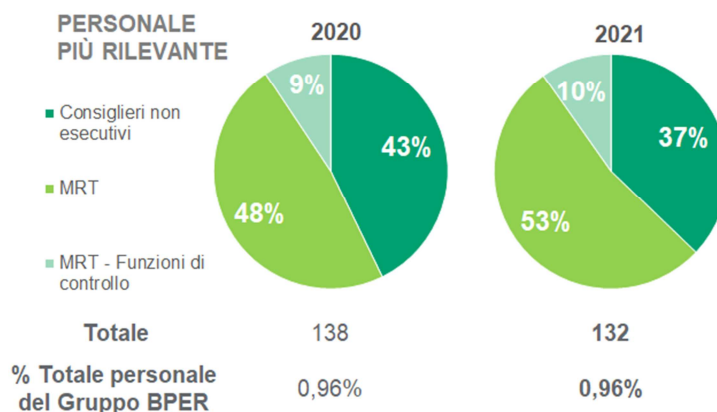
pag. 11-15

Politica retributiva

Destinatari

Le politiche di remunerazione, differenziate per categoria di personale, sono strutturate al fine di garantire la massima efficacia compatibilmente con la tipologia e gli obiettivi della funzione aziendale di riferimento.

- Organi Sociali
- Personale più rilevante
- Dirigenti
- "Altro personale"
- Collaboratori esterni
- Personale della S.g.R.

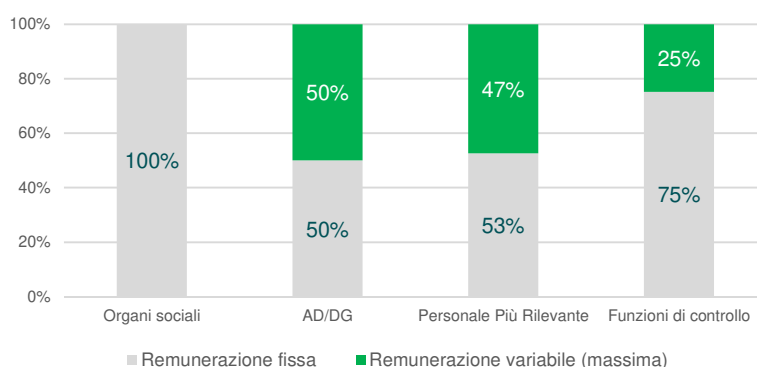


Pay-Mix

I pacchetti retributivi sono definiti al fine di garantire un adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili, in un'ottica di forte allineamento tra comportamenti manageriali e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Parte della remunerazione variabile è erogata in strumenti finanziari

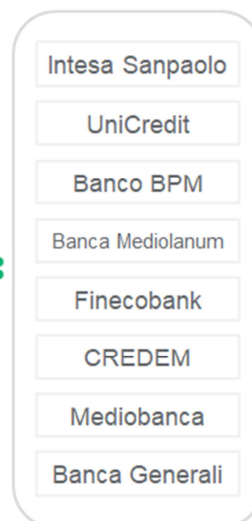
Pay-mix ordinario



Campione per benchmark

Nella definizione delle politiche retributive, con particolare riferimento al monitoraggio delle principali prassi di mercato, il Gruppo si confronta tipicamente con un *panel* di aziende quotate appartenenti al medesimo settore di business e con dimensioni economiche tali da garantire che il *peer group* di riferimento sia bilanciato ed adeguato alle esigenze dell'analisi.

BPER:



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è la componente della remunerazione determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e comprende componenti tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle *performance* aziendali.

Per la determinazione di questa componente, così come per le altre componenti della remunerazione, il Gruppo si avvale periodicamente di *benchmark* retributivi condotti utilizzando *panel* di aziende operanti nel proprio settore di riferimento nonché di indagini settoriali dell'Associazione di Categoria.

Per gli amministratori non esecutivi e il Collegio Sindacale essa rappresenta il totale dei compensi annualmente corrisposti.

pag. 28-30

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è la componente della remunerazione che può modificarsi in relazione alla performance misurata o ad altri parametri (ad esempio il periodo di permanenza). In linea con le previsioni regolamentari e con quanto approvato dall'Assemblea dei Soci nel 2020, il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è stabilito nel limite massimo del 2:1 per tutto il Personale più rilevante (fatta eccezione per il personale appartenente ad Arca Fondi S.g.R. per cui il limite è elevato a 3:1). Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1. Fa eccezione il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa. In limitate e specifiche circostanze, si prevede che il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa possa raggiungere il limite massimo del 2:1 anche per la restante parte del personale (sempre ad esclusione delle Funzioni di controllo).

Salve le finalità descritte, l'intenzione del Gruppo è di mantenere il livello di incidenza della remunerazione variabile su quella fissa ampiamente entro i limiti ordinari, come rappresentato nella tabella che segue.

	Bonus Target di breve		Bonus Target di lungo termine calcolato su 8 annualità		Bonus Target di lungo termine calcolato su vesting triennale	
	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)
CEO e DG	35%	45%	15%	21%	40%	55%
Personale più rilevante	35%	45%	12%	16%	32%	45%
Funzioni di Controllo	33% (25%)	33%	-	-	-	-

Entry Gate

Il sistema MBO, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, non eroga alcun bonus in caso di mancato raggiungimento dei c.d. *entry gate*, ossia di livelli minimi di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio. Alle Funzioni di controllo non si applica il gate di redditività (RORWA).

Indicatore (entry gate)	Soglia minima
Common Equity Tier 1 (CET 1) – Pillar 1 ratio consolidato	> Tolerance RAF
Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato	> Capacity RAF
Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato	> Tolerance RAF

Remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (CEO)

pag. 31-35

Sistema di incentivazione a breve termine – MBO

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta beneficiario del sistema MBO, basato su un *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili e che per il CEO viene definito a livello di Gruppo. L'entità del *bonus pool* è correlata ai risultati reddituali raggiunti, misurati come *Post Provision Profit* di Gruppo, e costituisce un limite massimo. Successivamente alla verifica del superamento degli

Obiettivi Quantitativi (peso 85%)		Peso
Post Provisions Profit di Gruppo		30%
NPE Ratio lordo		25%
Saldo netto clienti		15%
Raccolta netta gestita		15%
CET 1 ratio Fully Loaded		15%
Obiettivi Qualitativi ESG (peso 15%)		
Finanza sostenibile	equiponderati	
Reputazione e ambiente		
Inclusione e diversità		

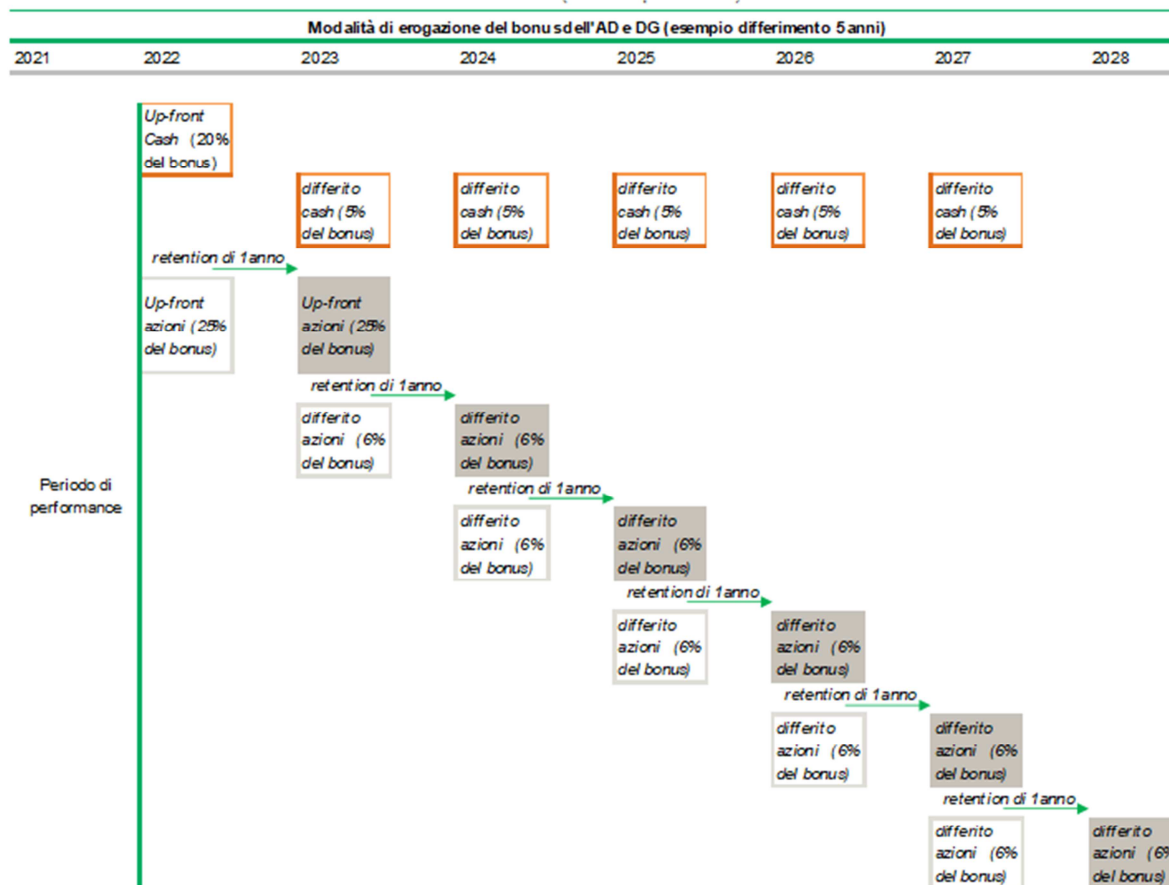
entry gate, l'effettiva assegnazione del bonus e la conseguente relativa entità della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori. Per il 2021 la scheda obiettivi del CEO risulta costituita da obiettivi sia quantitativi sia qualitativi. L'articolazione degli obiettivi strategici in economico-finanziari e della gestione del rischio e in ESG (*Environmental, Social, Governance*) assicura l'allineamento delle priorità annuali agli interessi di tutti gli

stakeholders.

Una volta misurati i risultati, il sistema prevede la valutazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (RAF). Tali parametri fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale del CEO; se non rispettati possono ridurre il bonus maturato fino ad azzerarlo.

Correttivi (esposti in ordine di priorità di impatto)
Gross NPL Ratio
LCR
CET1 % Transitional
Economic Capital Adequacy Ratio
MREL (% TLOF)

La modalità di erogazione del bonus maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivi prevede a partire dall'esercizio 2021 l'utilizzo delle Azioni di BPER Banca in luogo delle *Phantom Stock*. L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, coerentemente con quanto appena citato, risulta strutturata prevedendo che il 45% venga attribuito alla data di maturazione del bonus (quota *up-front*) mentre il restante 55% venga differito in quote annuali uguali in 5 esercizi, come di seguito rappresentato:



Le quote differite sono soggette a condizioni di malus previste anche per il restante Personale più rilevante. In caso di bonus particolarmente elevato la quota *up-front* è pari al 40% (20 cash e 20% Azioni BPER soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno) mentre il restante 60% (25% cash e 35% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.

Sistema di incentivazione a Lungo Termine - Piano LTI 2019-2021

Il CEO assieme ad altre figure apicali è inoltre beneficiario di un sistema di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) che si basa su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance* (2019-2021), coerente con gli obiettivi e la durata del piano strategico di Gruppo. Il bonus viene riconosciuto al termine del periodo di valutazione della *performance*. Il bonus di lungo termine è interamente costituito da azioni ordinarie BPER.

Gli *entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per il Piano LTI 2019-2021 sono in linea con quelli definiti per l'MBO 2021, anno in cui termina il piano, cui si fa rinvio.

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *entry gate* comporta la non erogazione di alcun bonus nell'ambito del presente sistema di incentivazione di lungo termine. A fronte del raggiungimento di tutti i sopracitati indicatori cancello, il piano prevede la valutazione dei risultati aziendali (KPIs) al termine del triennio di *vesting* (2021).

Nel corso del 2020 sono state riviste le metriche ed i target finanziari, patrimoniali e reddituali del Piano Strategico triennale in seguito alla definizione dell'operazione di acquisizione dal Gruppo Intesa Sanpaolo

del ramo d'azienda costituito da una rete di sportelli, integrando necessariamente l'evoluzione del quadro economico prospettico.

La scheda obiettivi del Piano LTI per il triennio 2019-2021, uguale per tutti i beneficiari, è costituita da obiettivi di efficienza operativa, qualità del credito e profittabilità di tipo quantitativo.

Scheda obiettivi LTI 2019-2021

Obiettivi Quantitativi	Target	Peso
Risultato al netto rettifiche (Post Provisions Profit o anche "PPP" al 2021)	600 (€.M)*	50%
Cost/Income al 2021	<60,6%*	25%
NPE ratio lordo al 2021	<8,2%*	25%

* Obiettivi allineati al Piano Industriale 2019-2021 così come aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 settembre 2020

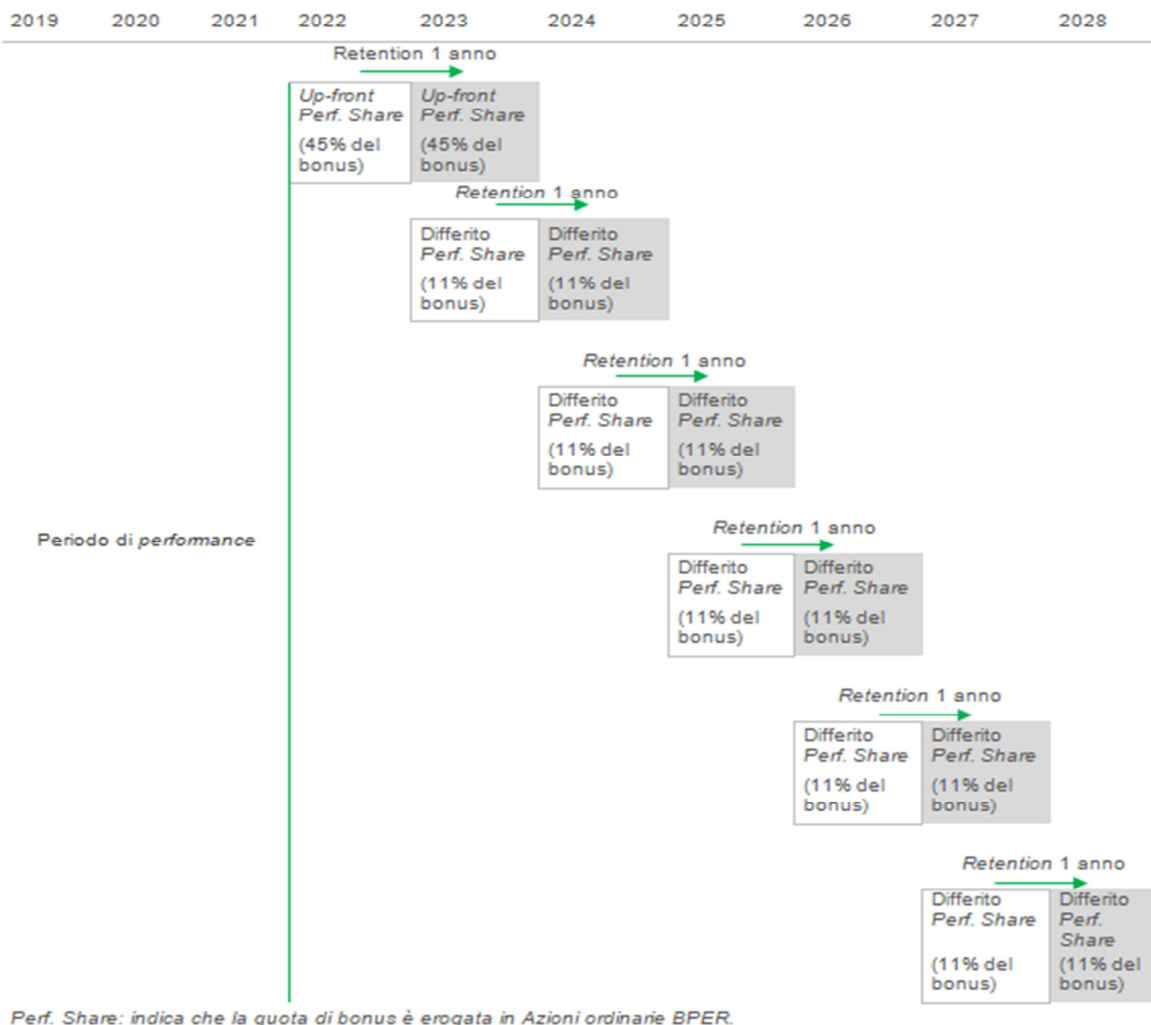
A valle della misurazione di tali KPIs viene valutata la performance del titolo BPER rispetto ad un *peer group* di confronto e il raggiungimento o meno di obiettivi di sostenibilità.

Moltiplicatore / Demoltiplicatore	Correttivo di Sostenibilità (CSR)		
Posizionamento del TSR del titolo BPER rispetto ad un panel di competitor <i>Intesa Sanpaolo, UniCredit, UBI, Banco BPM, Credem, Popolare di Sondrio.</i>	In funzione del raggiungimento ON/OFF di 3 obiettivi di CSR (sostenibilità sociale e ambientale)		
	1 Acquisire lo Standard Ethics Rating a livello EE	2 Portare al 15% la quota di Dirigenti donne, dall'attuale 8,5%	3 Financial Literacy nelle scuole secondarie di I e II grado
Posizionamento	Effetto sul Bonus Maturato		Obiettivi raggiunti
1° o 2° posizione	+15%		3 su 3
3° o 4° posizione	Nessun effetto		2 su 3
5°, 6° o 7° posizione	-15%		0-1 su 3
			Conferma del Bonus Maturato
			-10%
			-15%

L'erogazione del bonus del CEO, coerentemente con quanto appena citato, è articolata come segue (vedasi anche lo schema alla pagina seguente): il numero target di Azioni promesse all'inizio del triennio di riferimento del Piano è calcolato in base al rapporto fra l'entità del bonus target in valore assoluto ed il valore dell'Azione (media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni ordinarie BPER Banca rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci). I bonus destinati a beneficiari che abbiano ricoperto posizioni in perimetro solo durante parte del Piano sono calcolati *pro quota temporis*.

Modalità di erogazione del bonus LTI dell'AD e DG

(esempio differimento 5 anni, se l'importo maturato è superiore all'importo variabile elevato la quota upfront scende al 40% e quella differita sale al 60%)

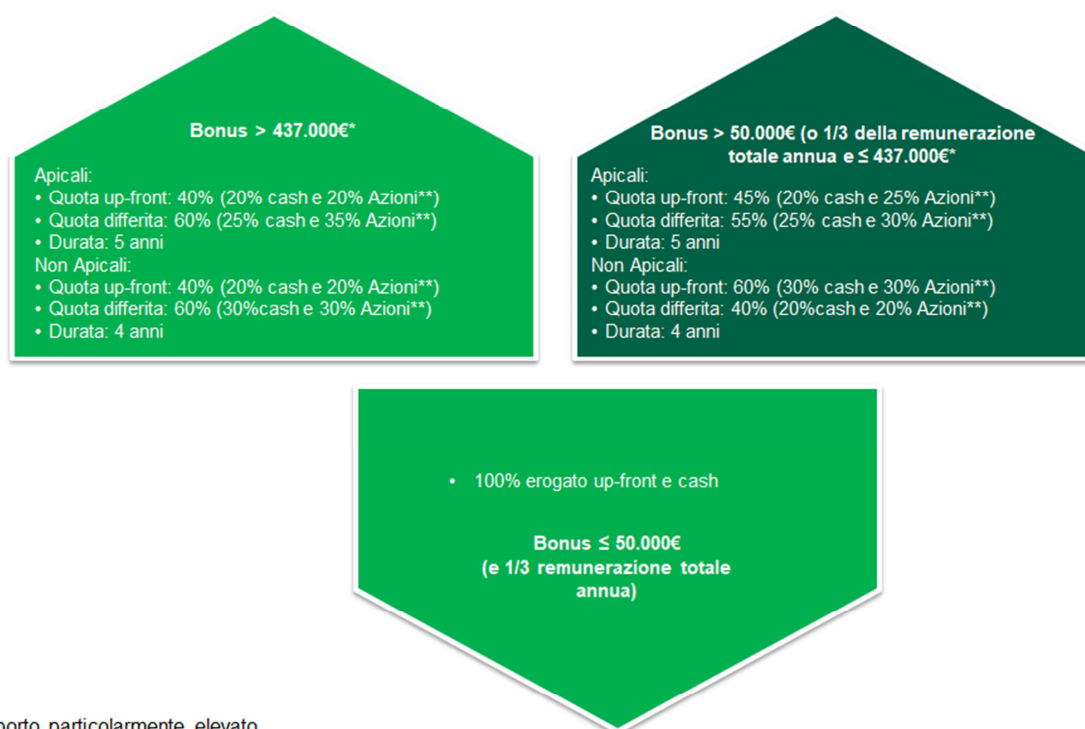


Gli incentivi eventualmente maturati sia di breve che di lungo termine sono soggetti a malus e *claw-back*.

Remunerazione del Personale più rilevante

Le risorse rientranti all'interno del perimetro del Personale più rilevante sono destinatarie del sistema MBO, così come descritto per il CEO. Alcune figure sono destinatarie anche del sistema di incentivazione variabile di lungo termine come descritto per il CEO con alcune specificità (cfr. par 7.2 Relazione sulla Remunerazione). Con riferimento al sistema MBO, il piano prevede opportunità di incentivazione che per il Personale più rilevante si attesta tendenzialmente entro il 45% della remunerazione fissa eccetto le Funzioni di controllo come di seguito specificato. Per quanto riguarda i bonus target dell'LTI si fa riferimento alla tabella alla pagina precedente.

La modalità di corresponsione dei premi maturati varia in funzione dell'entità del premio stesso, come da schema esemplificativo alla pagina seguente.



* Importo particolarmente elevato

** Le Azioni sono soggette ad un periodo di retention (indisponibilità) di un anno

Non è prevista la facoltà di erogare premi su base discrezionale. Tutti gli incentivi maturati sono soggetti a malus e *claw-back*.

Remunerazione delle Funzioni di controllo

La remunerazione dei responsabili delle Funzioni di controllo è composta da una parte fissa, integrata da eventuale specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza non superiore al 33% sulla componente fissa. La corresponsione di bonus è soggetta ai soli gate patrimoniale (CET1) e di liquidità (LCR). Una volta valutato il superamento degli *entry gate*, l'entità dell'incentivo annuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di ruolo, di natura sia quantitativa sia qualitativa. Gli incentivi sono indipendenti dai risultati economico-finanziari del Gruppo.

Agli appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di malus e di *claw-back* definite per il restante Personale più rilevante, così come l'impossibilità di erogare incentivi su base discrezionale.

Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio

Nell'ambito del Gruppo Bancario è presente una società operante nel settore del risparmio gestito (OICVM-FIA) soggetta alla normativa di settore e alle previsioni specifiche del più ampio ambito normativo bancario consolidato.

La società controllata predispone la Politica di remunerazione e incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e le finalità della Politica di remunerazione del Gruppo e tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili.

Per il personale della SGR identificato tra il Personale più Rilevante di Gruppo si applicano i criteri definiti nella presente Politica di Remunerazione con particolare riferimento a: regole di differimento (percentuali e orizzonte temporale di differimento); percentuale in strumenti finanziari riconosciuti, in coerenza con le previsioni di settore, in quote di fondi; soglia di materialità per l'applicazione dei differimenti e delle quote in strumenti finanziari; regole di malus e *claw-back*; politica dei compensi accordati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o della carica del Personale più rilevante.

Compensi accordati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante

Qualora si verificano fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse del Gruppo, sotto forma unilaterale o consensuale, potranno essere previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata, prepensionamento o ancora corrisposti per la composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi non potrà superare le 2 annualità di remunerazione fissa derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali cariche da amministratore e sarà soggetto al limite massimo di 2,4 mln €. (lordo dipendente).

Non rientrano nei compensi aggiuntivi: gli importi corrispondenti all'indennità di mancato preavviso, gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, nel limite di un'annualità di remunerazione fissa, gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro).

In ogni caso l'ammontare complessivo dei compensi aggiuntivi, di eventuali patti di non concorrenza e degli importi corrispondenti alle indennità di mancato preavviso riferiti all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategica non potrà superare le 2 annualità di retribuzione complessiva.

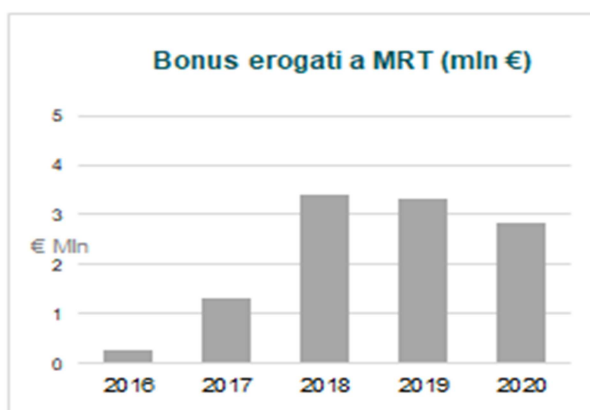
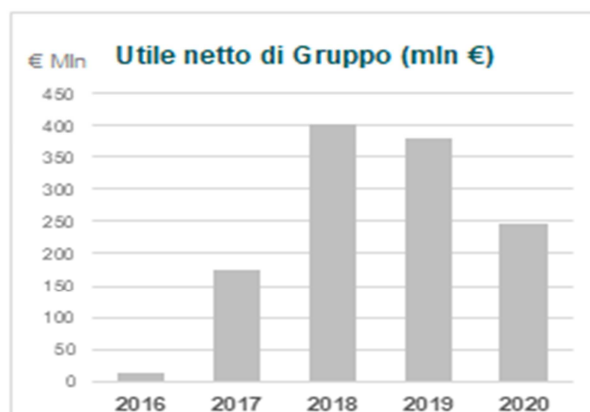
Qualora parte dell'accordo sia un appartenente alle Funzioni di controllo si applicherà la seguente formula predefinita per la quantificazione degli eventuali compensi aggiuntivi: 1 mensilità per ogni anno di servizio prestato, con il limite di 1 annualità di remunerazione fissa.

Tutto il personale appartenente al perimetro dei *Material Risk Takers*, Funzioni di controllo incluse, può aderire ad accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni sindacali, compresi quelli riferiti all'accesso al Fondo di Solidarietà di settore. In tal caso la quantificazione dell'incentivo è considerata "formula predefinita" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza. Rimangono comunque fatti salvi i limiti pari a 2 annualità di retribuzione complessiva previsti per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i dirigenti con responsabilità strategica.

Pay for performance

L'interesse del Gruppo, ed in particolar modo di tutte le funzioni aziendali e organi sociali che partecipano alla definizione delle politiche retributive, è di garantire la correlazione diretta tra risultati conseguiti e incentivi erogati. La progettazione dei sistemi di incentivazione ha quindi l'obiettivo di allineare comportamenti manageriali e creazione di valore per gli azionisti nel lungo termine.

I sistemi incentivanti implementati dal Gruppo nel corso degli ultimi anni hanno garantito un'adeguata correlazione tra incentivi erogati e risultati economici, come evidenziato dalle tabelle al lato in cui i premi erogati al Personale più rilevante nel corso degli ultimi 5 anni vengono confrontati con i risultati del Gruppo in termini di Utile netto. (Nei bonus 2020 è inclusa per la prima volta anche la SGR, a parità di perimetro sarebbe osservabile una riduzione del pool del 33%).



Risultati Sistema MBO 2020

Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il risultato raggiunto nel 2020 è descritto nelle tabelle seguenti:

Determinazione del Bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Performance di Gruppo	Entry gate	Common Equity Tier 1 ratio (CET1) – Pillar 1					✓
		Return on Risk weighted assets (Rorwa)					✓
		Liquidity Coverage Ratio (LCR)					✓
	Bonus pool (Kpi di cluster)	Nessun bonus pool	Base	Target	Massimo		
	Post Provisions Profit (al netto delle poste straordinarie)						

Il sistema MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è fondato su 5 indicatori che hanno superato i budget previsti per concorrere al sistema incentivante e si sono generalmente collocati in prossimità del livello massimo raggiungibile.

I correttivi di rischio non hanno mostrato problemi specifici.

Scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Performance individuale	Valutazione quantitativa (Peso 100%)		Peso	Risultato rispetto target**	Non raggiunto	Base	Target	Massimo
		Crediti deteriorati lordi di Gruppo	15%	-1142 mln				120%
		Commissioni da Wealth Management e Bancassicurazione di Gruppo + Minter Bibanca	15%	+24,1 mln				118%
		CET 1 ratio Fully Phased di Gruppo (%)	15%	+0,6%				114%
		Finanziamenti Commerciali Lordi in Bonis di Gruppo	15%	+1610 mln				117%
		Post Provisions Profit di Gruppo*	40%	+44,6 mln				120%
		* al netto delle poste straordinarie						
		Valutazione manageriale			Viene confermata la valutazione quantitativa			

Il risultato di performance complessiva per il 2020 è pari al 118%.

A seguito di revisione del budget, volta ad includere l'impatto del Covid-19 sulle previsioni di business, si è applicata una riduzione del 50% del bonus target che quindi da 420.000€ è passato a 210.000€. Ne consegue che il bonus complessivamente assegnato al CEO è pari a 248.348€ (16% della remunerazione totale).

Contatti

BPER:

Banca

Investor RelationsTel. (+39) 059/202 1396
Investor.relations@bper.it

Il presente documento costituisce una sintesi delle politiche in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti 2021 del Gruppo BPER. Per maggiori informazioni si rimanda alla consultazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2021, pubblicata sul sito www.bper.it.

BPER Banca S.p.A. con sede in Modena, via San Carlo, 8/20 - Codice Fiscale e iscrizione nel Registro Imprese di Modena n. 01153230360 – Società appartenente al GRUPPO IVA BPER BANCA Partita IVA nr. 03830780361 – Capitale sociale Euro 2.100.435.182,40 - Codice ABI 5387.6 - Iscritta all'Albo delle Banche al n. 4932 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Capogruppo del Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5387.6 - Telefono 059.2021111 - Telefax 059.2022033 - PEC: bper@pec.gruppobper.it - bper.it – istituzionale.bper.it

