

BPER:

Assemblea del 19 aprile 2024

**Relazione del Consiglio di Amministrazione
sul settimo punto (lett. a) all'ordine del giorno di parte ordinaria**

BPER Banca S.p.A.**Assemblea 19 aprile 2024*****Relazione del Consiglio di Amministrazione
sul settimo punto (lett. a) all'ordine del giorno di parte ordinaria******Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti comprensiva di:******a1) politiche di remunerazione 2024 del Gruppo BPER Banca S.p.A. (deliberazione vincolante);******a2) compensi corrisposti nell'esercizio 2023 (deliberazione non vincolante).***

* * * * *

Signori Soci,

con riferimento alla lettera a) del settimo punto all'ordine del giorno, il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocati, in base a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II), dall'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e dall'art. 11, comma 2, dello Statuto sociale, per deliberare in ordine alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La predetta Relazione è costituita:

- da una prima sezione, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea, contenente l'illustrazione delle Politiche di remunerazione 2024 del Gruppo BPER Banca S.p.A. e delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche;
- da una seconda sezione, sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea, la quale, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, il Direttore Generale e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche: (i) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con le politiche di remunerazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2023; (ii) contiene l'illustrazione analitica di tutti i compensi percepiti, a qualunque titolo e in qualsiasi forma, dalla Banca e dalle sue controllate o collegate nell'esercizio 2023 o comunque ad esso relativi; (iii) illustra come la Banca ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla seconda sezione della Relazione.

In riferimento al presente punto all'ordine del giorno si procederà in Assemblea con due distinte e separate votazioni, una relativa al sottopunto a1) e una relativa al sottopunto a2), sulla base delle proposte *infra* formulate.

* * * * *

Con riferimento a quanto precede, e fermo il rinvio a quanto descritto all'interno della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, che sarà messa a disposizione nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, si segnala che le Politiche di remunerazione del Gruppo BPER sono finalizzate ad incentivare il conseguimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine, in termini di crescita e di sostenibilità.

In particolare, le Politiche di remunerazione del Gruppo BPER delineate per il 2024 sono contraddistinte da:

- allineamento agli obiettivi annuali e di medio-lungo termine coerentemente con le direttrici strategiche di sviluppo del Gruppo Bancario;
- perseguimento degli interessi di tutti gli *stakeholder*, in una cornice di creazione di valore per gli azionisti, la comunità, i clienti, i dipendenti e l'eco-sistema complessivo in cui il Gruppo opera;
- allineamento alle migliori prassi di mercato, in grado di garantire al gruppo BPER una forte capacità di *retention*, *engagement* e *attraction* delle migliori risorse;
- conferma della crescente attenzione all'impatto sui fattori ESG (*Environmental, Social, and Governance*) e alla neutralità rispetto al genere delle politiche di remunerazione;
- continua verifica delle novità normative e conformità con il quadro regolamentare di riferimento.

Come previsto, si riportano di seguito le principali modifiche ed integrazioni apportate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nell'aprile 2023, segnatamente:

- al Capitolo 2 "Governo delle Politiche di Remunerazione", in cui sono state aggiornate le competenze del Comitato per le Remunerazioni, in linea con quanto previsto dalle relative Regole di funzionamento;
- al paragrafo sulle "Circostanze eccezionali e deroghe alla politica di remunerazione" che è stato semplificato e spostato all'interno del Capitolo 7 "Politica di Remunerazione" e che disciplina, in linea con le previsioni del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), il processo e gli elementi della politica di remunerazione a cui è possibile derogare al verificarsi di circostanze eccezionali, come definite dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF;
- al Capitolo 7.3 "Remunerazione del Personale più rilevante di Gruppo", in cui, relativamente al Piano MBO, viene fornita rappresentazione del *range* dell'incentivo *target* e massimo dei dirigenti con responsabilità strategica, ferma restando la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di valutare, tenuto conto della necessità di attrarre, incentivare e trattenere le risorse strategiche, un'eventuale revisione della opportunità *target* dell'MBO (*bonus target*) nell'ambito del limite massimo per la remunerazione variabile complessiva definito dalle Politiche di remunerazione;
- al Capitolo 7.9 "Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante (e non)", in cui (i) è prevista la possibilità di utilizzare la formula predefinita anche per coloro che accedono a trattamento pensionistico tramite permanenza al Fondo di solidarietà di settore (in alternativa a quanto eventualmente previsto dagli accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni Sindacali) con decurtazione del 50%; (ii) si specifica che per il personale che opera in paesi esteri e al quale si applicano le normative o gli accordi collettivi locali, la determinazione delle c.d. *severance* è effettuata in conformità con quanto ivi definito.

Le Politiche sono state, pertanto, definite con la finalità di garantirne l'adeguatezza e la coerenza rispetto alle raccomandazioni ricevute anche dagli *stakeholder* interni ed esterni al Gruppo, in un'ottica di costante allineamento con le strategie aziendali, in modo da assicurare una stretta correlazione tra la coerenza delle retribuzioni, i risultati conseguiti e la sostenibilità delle iniziative svolte sia riguardo alla prudente gestione dei rischi che alla conformità con il dettato normativo.

* * * * *

Deliberazioni proposte all'Assemblea

Alla luce di tutto quanto precede, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea le seguenti proposte di deliberazione:

(i) sul punto settimo a1) all'ordine del giorno:

“L'Assemblea ordinaria di BPER Banca S.p.A., esaminata la “Relazione 2024 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58, e, in particolare, la prima sezione relativa alle politiche di remunerazione 2023 del Gruppo BPER Banca S.p.A., in accoglimento della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione,

delibera

di approvare, con voto vincolante, le politiche di remunerazione del Gruppo BPER Banca S.p.A. per l'esercizio 2024, contenute nella prima sezione della “Relazione 2024 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” (c.d. “Politiche di Remunerazione 2024 del Gruppo BPER”);

(ii) sul punto settimo a2) all'ordine del giorno:

“L'Assemblea ordinaria di BPER Banca S.p.A., esaminata la “Relazione 2024 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e, in particolare, la seconda sezione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2023, in accoglimento della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione,

delibera

di esprimere voto favorevole (non vincolante) in relazione alla seconda sezione della “Relazione 2024 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2023 (c.d. “Relazione annuale sulla remunerazione 2023”).

Modena 20 marzo 2024

BPER Banca S.p.A.

La Presidente

Flavia Mazzarella