

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 della Banca popolare dell'Emilia Romagna (di seguito "BPER") di piano di compensi basati su strumenti finanziari, in attuazione delle politiche di remunerazione 2015 del Gruppo BPER, entrambi da approvare da parte dell'Assemblea dei Soci.

Modena – 10 marzo 2015. Il Consiglio di Amministrazione della Banca popolare dell'Emilia Romagna, Capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, a seguito delle attività svolte dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato di sottoporre alla prossima Assemblea dei Soci:

- l'approvazione della Relazione sulla remunerazione ex art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, comprensiva delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2015 del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna e della informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2014;
- 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 2015 del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna.

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 il "Piano").

Caratteristiche e destinatari del Piano

Coerentemente con le disposizioni di Banca d'Italia¹ 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 ai soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, destinatari di bonus il cui livello massimo può superare una specifica soglia oltre cui è prevista erogazione anche tramite l'assegnazione di *Phantom Stock*.

¹Circolare della Banca d'Italia n. 285, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"

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

- l'Amministratore Delegato della Capogruppo, il Consigliere Delegato di Sardaleasing e l'Amministratore Delegato di Emilia Romagna Factor;
- i Direttori Generali della Capogruppo, di ciascuna Banca italiana del Gruppo e della società consortile BPER Services, il Dirigente facente funzione di Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Bra;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo: n. quattordici (14) per l'anno 2015;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche del Banco di Sardegna: n. uno (1) per l'anno 2015;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche della Banca di Sassari: n. uno (1) per l'anno 2015;
- altro "personale più rilevante" della Capogruppo: n. dieci (10) per l'anno 2015;
- altro "personale più rilevante" del Banco di Sardegna: n. uno (1) per l'anno 2015.

Ove nel corso dell'esercizio 2015 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*"). Il bonus effettivamente erogato è correlato alla 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 un importo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo 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 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 nelle due settimane 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 significatività degli importi, secondo una graduazione definita dal Consiglio di Amministrazione di BPER.

Per ciascuna quota differita è previsto un periodo di mantenimento di un 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 l'Amministratore Delegato della Capogruppo 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 due anni, sia in relazione a quota parte della componente differita, in questo secondo caso il periodo di mantenimento è di un anno. L'attivazione del Piano avviene in corrispondenza di bonus anche se di importo inferiore alla soglia definita per il restante personale coinvolto.

BPER, subordinatamente al superamento degli *entry gates* definiti, identifica quali beneficiari del Piano 2015 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 assegnati, il relativo controvalore ed il numero di beneficiari effettivi.

* * * * *

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 - Sezione Governance – Organi sociali – Assemblea dei Soci (oppure www.gruppobper.it) o in alternativa sul sito internet di ciascuna Banca del Gruppo.

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA
Società cooperativa

Il comunicato è anche disponibile nel meccanismo di stoccaggio 1INFO

Contatti

Investor Relation	Segreteria Generale	Relazioni Esterne – Stampa
Gilberto Borghi	Emanuele Vasirani	Eugenio Tangerini
Tel. (+39)059/202 2194	Tel. (+39)059/202 2220	Tel. (+39)059/202 1330
gilberto.borghi@bper.it	emanuele.vasirani@bper.it	eugenio.tangerini@bper.it
www.bper.it - www.gruppobper.it		