

Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 **Executive Summary**



Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

Signore e Signori Azionisti,
in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, assieme ai Consiglieri Elisabetta Gualandri e Roberta Marracino, mi pregio di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione del Gruppo BPER per l'anno 2019.

Il 2018 è stato per il Gruppo BPER un anno contrassegnato da risultati positivi a testimonianza del forte impegno profuso in ottica di continuo miglioramento verso il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nel formulare la Politica retributiva 2019 è stato costante l'impegno del Comitato per le Remunerazioni, in continuità con il virtuoso percorso intrapreso negli anni scorsi, nello strutturare politiche retributive efficaci, trasparenti, orientate alla sostenibilità, allineate alle best practice di mercato e nel rispetto del mutato quadro normativo. Il Comitato ha inoltre svolto costanti verifiche di adeguatezza e coerenza della Politica tenendo in considerazione anche quanto evidenziato dagli stakeholder interni ed esterni al Gruppo.

Le nostre attività si sono sviluppate in condivisione, per le parti di competenza, con il Presidente ed i Consiglieri componenti del Comitato per la Remunerazione del Banco di Sardegna, Viviana Ferri, Daniela Petitto e Paolo Rinaldi.

Le principali novità introdotte e contenute nella Relazione sulla Remunerazione 2019, anche a seguito di un generale allineamento del Documento al quadro regolamentare, riguardano:

- l'introduzione di un piano di incentivazione di lungo termine ("Piano Long Term Incentive 2019-2021"), riservato ad un perimetro selezionato di manager del vertice del Gruppo BPER, individuati sulla base del ruolo e del potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale. I target del Piano incentivante sono strettamente legati a quelli del Piano industriale approvato contestualmente; vogliamo così allineare la Politica di Remunerazione del Gruppo alle migliori prassi di mercato e alle richieste degli Investitori Istituzionali. Con tale Piano introduciamo nel Gruppo l'utilizzo di strumenti finanziari reali nella remunerazione del Personale;
- il superamento del limite 1:1 del rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione fino al limite del 2:1 per il Personale più rilevante a livello di Gruppo (ad eccezione delle funzioni di controllo). Anche in questo caso abbiamo voluto allinearci alle migliori prassi di mercato per investire sulla competitività dei pacchetti retributivi di professionalità strategiche,

specie ove fosse necessario attrarne dall'esterno, anche in funzione delle prospettive innovative e strategiche definite nel Piano più volte citato. Le politiche 2019 non prevedono invece incrementi significativi nei sistemi di breve termine destinati alle figure apicali;

- continua il monitoraggio, l'introduzione di piccoli correttivi e il rigoroso controllo dell'applicazione sul sistemi MBO, affinandone la struttura ed il perimetro, indirizzato a figure chiave o aree della Banca a forte valore aggiunto, coerentemente con il piano industriale.

Si conferma, anche per l'anno 2019, l'utilizzo di azioni virtuali (Phantom Stock) per l'erogazione di parte del bonus derivante dal sistema incentivante di breve termine, mentre viene introdotto, come già accennato, l'utilizzo di azioni per l'erogazione dei bonus che confidiamo matureranno in relazione al Piano Long Term Incentive 2019-2021.

Tutti gli interventi sono stati realizzati per continuare a migliorare la politica retributiva e i sistemi incentivanti, nell'ottica di una forte attenzione alle politiche del personale, alla valorizzazione della Banca e alla tutela della clientela e degli investitori, tutto ciò allineandoci anche alle novità normative introdotte con il 25° aggiornamento della Circolare 285 di Banca d'Italia.

Vogliamo confermare anche per il 2019 la costante attenzione sul fronte della comunicazione, della trasparenza e informazione, anche tramite un puntuale ascolto delle parti interessate, assieme all'impegno di offrire un'informativa sempre più completa, fruibile e chiara tramite:

- la predisposizione di un executive summary che rappresenti, anche in forma tabellare, la politica retributiva prevista per le diverse categorie di personale;
- maggiore disclosure della Politica relativa al processo di identificazione del Personale più rilevante;
- in relazione al sistema MBO di Gruppo:
 - una rappresentazione in forma tabellare dei bonus target e massimi suddivisi per categorie di personale;
 - la comunicazione ex-ante degli entry gate identificati e delle soglie previste;
 - una rappresentazione in forma tabellare della correlazione tra l'utile lordo e il bonus pool creato;
 - la comunicazione ex post riguardo il raggiungimento delle soglie previste per gli entry gate e per il moltiplicatore;
 - una comunicazione ex-ante ed ex-post sulla scheda obiettivo assegnata all'Amministratore Delegato.

Concludo ringraziandoVi, anche per conto del Comitato, per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2019 esposte nella nostra Relazione.

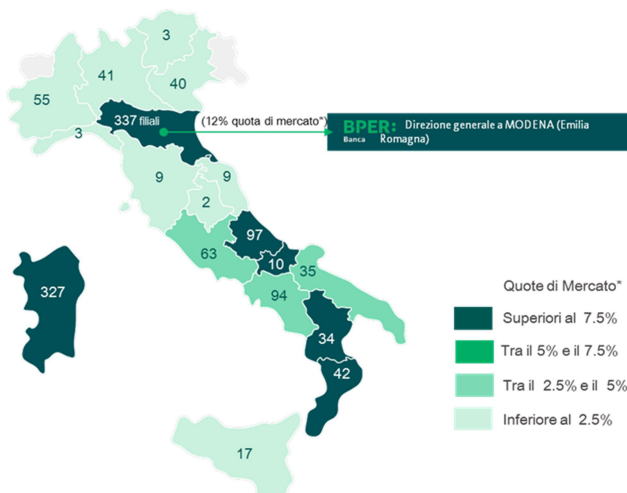
Mara Bernardini

Profilo del Gruppo

Presenza nazionale e forte radicamento regionale

Presenza nazionale

Aree geografiche	n. filiali	Banche commerciali	n. filiali
Nord	479	BPER Banca	827
Centro	180	Banco di Sardegna	326
Sud	215	CR Bra	28
Isole	334	CR Saluzzo	27
Totale	1.218	Totale	1.218

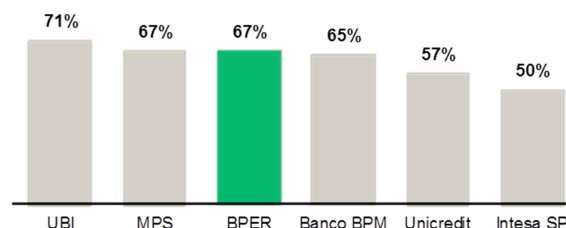


Fonte: Informazioni aziendali
Dati al 31.12.2018

Sesto Gruppo bancario in Italia per totale attivo e filiali

	Numero di filiali in Italia	Totale Attivo (€/mld)
Intesa SP	4,217	788
Unicredit	2,466	831
Banco BPM	1,727	160
UBI	1,648	125
MPS	1,529	130
BPER	1,218	71

Focus sul business commerciale (impieghi/ Tot. attivo)



Compagine azionaria di BPER

Numero azioni BPER in circolazione: 481.308.435 di cui 455.458 detenute in proprietà

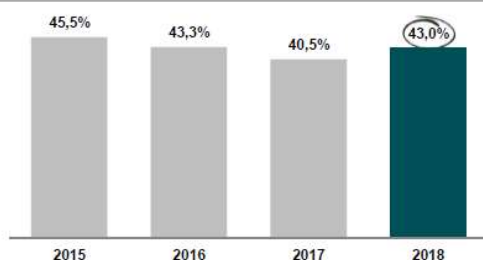
57%

AZIONISTI «RETAIL» (incluse le Fondazioni bancarie)

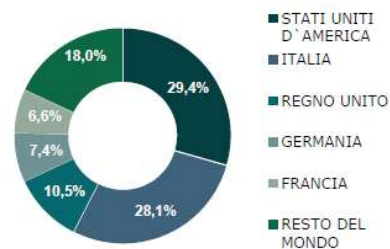
43%

AZIONISTI «ISTITUZIONALI»*

Azioni BPER detenute da Investitori Istituzionali* (%)



Investitori istituzionali*: composizione geografica (%)



(*) Azionisti o investitori Istituzionali: si intendono i soggetti denominati "Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio" («OICR») italiani ed esteri che ricomprendono i Fondi comuni di investimento e le SICAV; si tratta di investitori istituzionali che si occupano della gestione collettiva dei patrimoni. Tutti gli altri soggetti, comprese le Fondazioni bancarie, sono considerati investitori privati o «retail». Fonte: elaborazioni interne – ultimo dato disponibile allo stacco dividendo in maggio 2018.

Finalità, principi e governance

Finalità e principi della politica retributiva

PRINCIPI – Creare valore per:

La politica retributiva del Gruppo BPER è fondata su principi solidi, condivisi, e saldamente ancorati alla consapevolezza di essere una realtà fortemente radicata nei territori di insediamento e che svolge un ruolo di sostegno allo sviluppo delle economie locali.

In tale contesto, la politica retributiva è progettata con l'obiettivo di garantire un saldo allineamento tra i compensi complessivamente erogati, a vario titolo, e la creazione di valore per i nostri azionisti, in un'ottica di sostenibilità di lungo termine.

I clienti

- 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

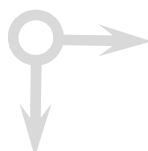
- L'incremento della redditività e del valore dell'investimento nel tempo.
- Lo sviluppo equilibrato.
- La diversificazione e l'ampliamento dei mercati serviti.
- La gestione consapevole dei rischi.

Il personale di Gruppo

- 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

- L'adozione di un approccio di *business* 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, confermando il presidio attento dei costi del personale	Sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti

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 ed indipendenti, con solide competenze in materia di remunerazione e incentivazione.

Definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione

ORGANI SOCIALI	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea dei soci	Direzione Risorse Umane
Consiglio di amministrazione	Pianificazione e Controllo
Comitato per le Remunerazioni	Risk Management
Comitato Controllo e Rischi	Investor Relations
	Compliance
	Revisione Interna

Politica retributiva

Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

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.

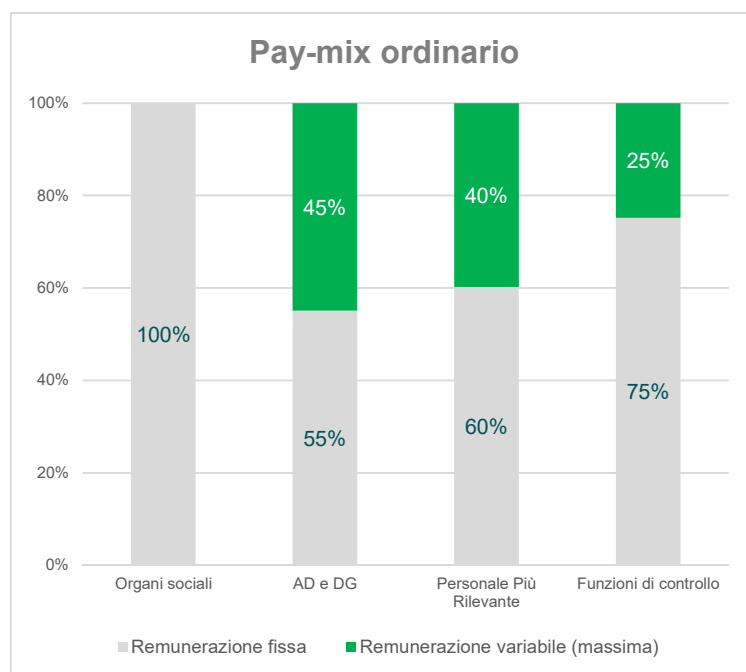
- Organi Sociali
- Personale Più Rilevante
- Dirigenti
- "Altro Personale"
- Collaboratori Esterni

	2018	2019
Consiglieri non esecutivi	55 (44%)	53 (43%)
MRT	60 (46%)	63 (47%)
MRT – Funzioni di controllo	13 (10%)	13 (10%)
TOTALE	128 (100%)	129 (100%)
% Totale personale del Gruppo BPER (cfr. circolare 285 Banca d'Italia)	1,07%	1,09%

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



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.

Società	Unicredit	Intesa San Paolo	Banca MPS	Banco BPM
	UBI Banca	Credito Emiliano	Banca Carige	

Politica retributiva

Remunerazione fissa

La politica di remunerazione e incentivazione è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per gli azionisti.

Per gli organi sociali, ad eccezione di taluni amministratori investiti di particolari cariche (AD), essa rappresenta il totale dei compensi annualmente corrisposti. A cadenza annuale l'Assemblea approva il totale dei compensi da corrispondere al Consiglio di amministrazione. Con riferimento al 2018 sono stati definiti i seguenti compensi:

Carica	Compenso 2018
Presidente del CdA	€ 380.000
Vice Presidente	€ 115.000
Consigliere	€ 65.000
Medaglia di presenza	€ 300

A tali compensi si aggiunge quanto previsto per la partecipazione ai comitati interni al Consiglio di amministrazione, per i quali è previsto un compenso annuo fisso differenziato tra membro e Presidente di ciascun comitato.

È previsto un compenso fisso per i membri del Collegio sindacale, definito nella misura di 142.500 Euro per il Presidente e 95.000 Euro per ciascun membro.

Remunerazione variabile

La politica di remunerazione e incentivazione è concepita nel rispetto dei principi e delle finalità a cui il Gruppo si ispira ed è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per gli azionisti e in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

In tale direzione, i sistemi di incentivazione prevedono la corresponsione di incentivi coerenti con i risultati raggiunti, con livelli di erogazione, target e massima, definiti come segue:

In linea con le previsioni regolamentari, per il 2019 è stato proposto all'Assemblea l'innalzamento a 2:1 dei limiti al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, per tutto il Personale più rilevante, al netto delle funzioni di controllo e assimilate, limite ad oggi pari a 1:1. La proposta è finalizzata a disporre della capienza necessaria per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche, e serve a disporre di tutte le leve gestionali per attrarre risorse esterne funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali. 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*	
	Bonus target	Bonus massimo	Bonus target	Bonus massimo
	(% Remunerazione Fissa)	(% Remunerazione Fissa)	(% Remunerazione Fissa)	(% Remunerazione Fissa)
AD e DG	45%	60%	15%	21%
Personale più rilevante	35%	50%	12%	16%
Funzioni di Controllo	33%(20%)	33%(20%)	-	-

*Tale quota è valorizzata su base annua, riferita ad un arco temporale di 8 anni. Esempificando, per AD e DG il valore cumulato è quindi pari al 120% (target) e 165% (massimo).

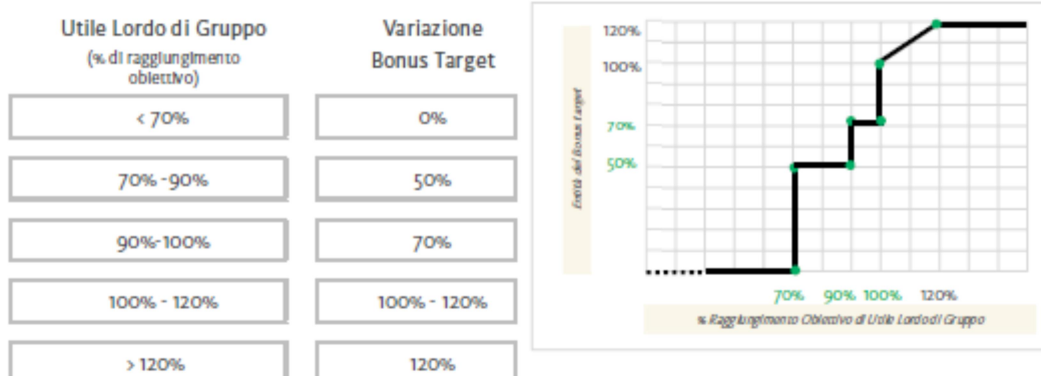
Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato risulta beneficiario del sistema MBO, basato su un bonus pool che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili e che per l'Amministratore Delegato viene definito a livello di Gruppo. L'entità del bonus pool è proporzionale ai risultati raggiunti e prevede un limite massimo. 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.

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

Una volta verificato il raggiungimento di tali indicatori (entry gate) il piano prevede la valutazione dei risultati aziendali in funzione dei quali viene modificato il bonus pool attraverso un meccanismo di moltiplicatore/demoltiplicatore che agisce direttamente sui singoli bonus target, primo fra tutti quello dell'Amministratore Delegato.

Funzionamento del Bonus target



Scheda obiettivi Amministratore Delegato

Pag 28

Obiettivi quantitativi		
Peso 80%	1° Margine di Gruppo	20%
	Costi della gestione di Gruppo	20%
	Flusso a Default di Gruppo	20%
	Crediti dubbi lordi di Gruppo	20%
	CET 1 ratio di Gruppo - Phase In (%)	20%

Obiettivi qualitativi		
Peso 20%	Obiettivi di funzione, gestione progetti pianificati, managerialità espressa, obiettivi di CSR (sostenibilità sociale e ambientale).	

Pag 28

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 dell'AD.

Pag.29-30

Correttivi	Peso %
Indicatore di Capital Adequacy in ambito ICAAP	33%
LCR	33%
Ratio crediti dubbi lordi	33%

Gli incentivi maturati dall'Amministratore Delegato vengono erogati per il 45% up-front (20% cash e 25% mediante Phantom Stock) e per il restante 55% (25 cash e 30% Phantom) attraverso differimento in quote annuali uguali in 5 esercizi. Le quote erogate in Phantom sono soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno.

In caso di bonus particolarmente elevato la quota up-front è il 40% (20 cash e 20% Phantom soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno) mentre il restante 60% (25% cash e 35% Phantom) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.

Non è prevista la facoltà di erogare premi su base discrezionale e, inoltre, tutti gli incentivi eventualmente maturati sono soggetti a malus e claw-back.

L'Amministratore Delegato assieme ad altre figure apicali, risulta inoltre beneficiario di un sistema di incentivazione variabile di lungo termine (LTI)¹ 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 Consiglio ha altresì deciso di utilizzare per il 100% del bonus di lungo termine le azioni ordinarie BPER.

¹ Per il bonus target vedi tabella inizio pag.8.

Gli entry gate, da raggiungere congiuntamente, definiti per il Piano LTI 2019-2021 sono in linea con quelle definiti per l'MBO, 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).

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

Scheda obiettivi LTI 2019-2021

KPIs	Peso
Risultato al netto rettifiche (Post Provisions Profit o anche "PPP" al 2021)	50%
Target: 683 (€M)*	
Cost/Income al 2021	25%
Target: <59%*	
NPE ratio lordo al 2021	25%
Target: <9%*	

*Qui sono riportati gli obiettivi dichiarati in sede di Piano industriale: eventuali variazioni di tali obiettivi, costituiscono automaticamente variazioni di target di Piano LTI.

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

Posizionamento del TSR del titolo BPER rispetto ad un panel di competitor (Intesa Sanpaolo, Unicredit, UBI, Banco BPM, Credem, Popolare di Sondrio):

- in caso di 1° o 2° posizione, il bonus maturato è incrementato del +15%;
- in caso di 3° o 4° posizione, il bonus maturato non subisce variazioni;
- in caso di 5°, 6° o 7° posizione il bonus maturato è decurtato del -15%.

Correttivo di sostenibilità

In funzione del raggiungimento ON/OFF di 3 obiettivi di CSR² (sostenibilità sociale e ambientale), il bonus sino a qui maturato, può essere ulteriormente corretto:

- in caso di 3 obiettivi raggiunti su 3, il bonus maturato non subisce variazioni;
- in caso di 2 obiettivi raggiunti su 3, il bonus maturato è decurtato del -10%;
- in caso contrario, il bonus maturato è decurtato del -15%.

² 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 (complessive 3300 classi e 66000 persone).

L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato, coerentemente con quanto appena citato, risulta strutturata come segue:

Al termine del triennio, il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota up-front), ma è soggetto ad un vincolo di indisponibilità pari ad 1 anno (retention). Il restante 55% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno. I bonus sono soggetti a condizioni di correzione ex-post, malus e claw back, previste anche per i sistemi di breve termine.

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 Bper.

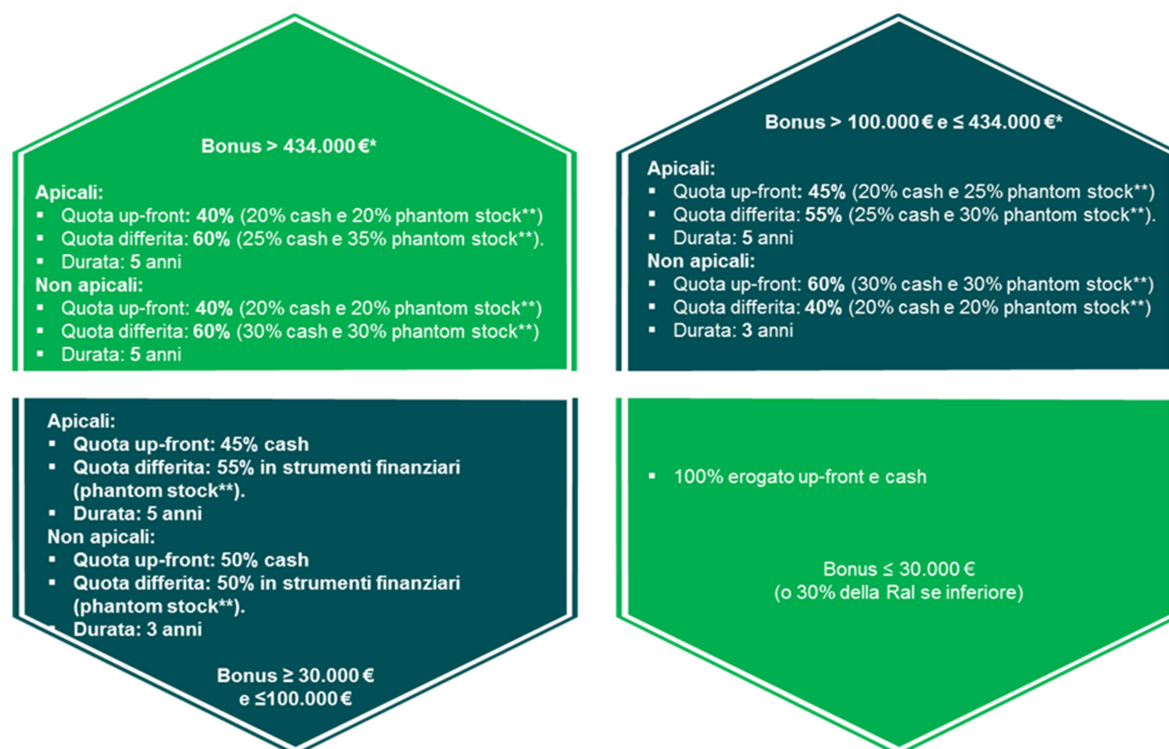
Per l'accesso al Piano occorre, alla fine del medesimo, ricoprire una posizione all'interno del perimetro predefinito dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, purché ciò sia avvenuto per almeno 18 mesi. Eventuali eccezioni richiedono specifica delibera del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo. Bonus destinati a beneficiari che abbiano ricoperto posizioni in perimetro solo durante parte del Piano, sono calcolati pro quota temporis.

Personale più rilevante

Le risorse rientranti all'interno del perimetro del personale più rilevante sono destinatarie del sistema MBO, così come descritto per l'Amministratore Delegato. Alcune figure sono destinatarie anche del sistema di incentivazione variabile di lungo termine come descritto per l'Amministratore delegato con alcune specificità (cfr. par 7.2 Relazione sulla Remunerazione). L'opportunità massima con riferimento all' MBO annuale si attesta al 60% della remunerazione fissa per il Direttore Generale e al 50% per il restante Personale più rilevante, ad eccezione delle risorse appartenenti alle Funzioni di controllo per le quali si applica una politica specifica.

Per quanto riguarda i bonus target dell'LTi si fa riferimento alla tabella ad inizio pag. 8.

La modalità di corresponsione dei premi maturati varia in funzione dell'entità del premio stesso:



*Importo particolarmente elevato come definito da Circolare 285 di Banca d'Italia 25° aggiornamento

**Le Phantom stock sono soggette ad un periodo di retention (indisponibilità) di un anno.

Non è prevista la facoltà di erogare premi su base discrezionale e, inoltre, tutti gli incentivi eventualmente maturati sono soggetti a malus e claw-back. Per tutto il Personale più rilevante non sono attualmente previste clausole di Change of Control.

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. Differentemente rispetto a quanto applicato per il Personale più rilevante, 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 risulta legata ad obiettivi di ruolo, di natura sia quantitativa che qualitativa.

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.

Risoluzione 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 aggiuntivi³ 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 e sarà soggetto al limite massimo di 1,7 mln €. (lordo dipendente).

Eventuali importi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, concorrono a determinare il predetto limite.

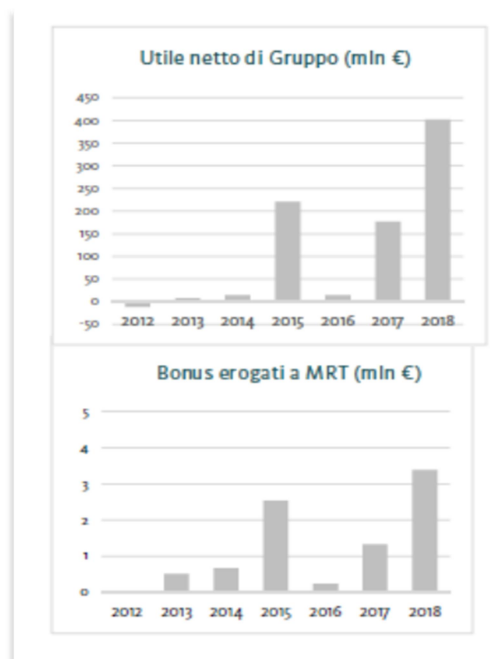
Qualora parte dell'accordo sia un appartenente alle funzioni di controllo si applicherà la seguente formula predefinita per la quantificazione degli eventuali compensi aggiuntivi: 1 mensilità per ogni anno di servizio prestato, con il limite di 1 annualità di remunerazione fissa⁴.

Anche per i responsabili di funzione di controllo il limite complessivo ai compensi erogati in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro è pari a 2 annualità di remunerazione fissa.

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 quello di garantire la correlazione diretta tra risultati conseguiti e incentivi erogati. In tale direzione, la progettazione dei sistemi di incentivazione è realizzata con l'obiettivo di allineare i comportamenti manageriali alla creazione di valore degli 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 6 anni vengono confrontati con i risultati del Gruppo in termini di Utile netto.



Pag.44-45

³ Rispetto a quanto i contratti prevedono a titolo di indennità di mancato preavviso

⁴ Fatte salve le deroghe di cui alla circ. 285, parte prima, titolo IV, Cap.2, Sez. III, 2.2.3 che costituiscono alternativa alla formula

Contatti

BPER:

Banca

Investor Relations

Gilberto Borghi

Tel. (+39)059/202 2194

gilberto.borghi@bper.it

Il presente documento costituisce una sintesi delle politiche di remunerazione e incentivazione 2019 del Gruppo BPER. Per maggiori informazioni si rimanda alla consultazione della Relazione sulla Remunerazione 2019, 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 1.443.925.305 - 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



