

Politiche in materia di
remunerazione e compensi
corrisposti 2020
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 2020. Il 2019 è stato per il Gruppo BPER un anno straordinario sotto molteplici aspetti; diversi i fronti su cui tutti i settori aziendali sono stati impegnati, non solo sulle attività programmate, ma anche in attività "straordinarie", al fine di raggiungere i molteplici obiettivi prefissati, in coerenza con le linee strategiche del nuovo Piano Industriale 2019-2021 presentato ad inizio anno. I positivi risultati raggiunti, a nostro avviso, sono la testimonianza del grande impegno profuso.

Le Politiche retributive delineate per il 2020 dal Comitato per le Remunerazioni rappresentano una coerente evoluzione di quelle precedenti, ispirandosi alla costante esigenza di sostenibilità, efficacia ed adeguatezza nel rispetto della normativa significativamente arricchita, con particolare riguardo agli aspetti inerenti la trasparenza delle politiche remunerative applicate ed in linea con le *best practice* di mercato.

Ci preme evidenziare questi ultimi aspetti perché il Comitato per le Remunerazioni, assistito dalle competenti funzioni e da propri consulenti indipendenti, ha fatto del costante confronto e verifica con i *peer* e con le *best practice* di mercato un proprio "modus operandi" sulle tematiche più rilevanti di propria competenza riguardanti il personale, la banca e gli azionisti, nell'ottica di un'attenzione interna ed esterna.

Continue sono state le verifiche effettuate dal Comitato circa l'adeguatezza e la coerenza delle Politiche in relazione agli stimoli ricevuti anche dagli *stakeholder* interni ed esterni al Gruppo.

In questo senso l'impulso del Comitato per le Remunerazioni è sempre rivolto ad allineare le Politiche retributive con le strategie aziendali in modo da garantire 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 al dettato normativo.

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 2020, in continuità con l'anno precedente, riguardano:

- l'inserimento in una specifica sezione delle tematiche riguardanti l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti";

- l'adeguamento della Relazione a quanto già implementato nella normativa nazionale della *Shareholder Rights Directive II* (SRD II) volta a rafforzare l'*engagement* degli azionisti e a facilitare l'esercizio dei loro diritti;
- la previsione di uno specifico paragrafo dedicato ad Arca Fondi S.g.R., società operante nel settore del risparmio gestito, entrata in corso d'anno all'interno del perimetro del Gruppo e caratterizzata da una propria peculiare disciplina in materia di *remuneration policy*;
- la possibilità di innalzare il rapporto fra remunerazione variabile e fissa fino a 2:1, per alcune, specifiche filiere professionali e segmenti di business, oltre che, eccezionalmente, in casi di incentivazioni all'esodo. A questa previsione si aggiunge uno specifico limite massimo a beneficio del personale appartenente ad Arca Fondi S.g.R., finalizzato a salvaguardare l'attrattività e la competitività del pacchetto retributivo per le risorse della SGR, in linea con quanto adottato da *competitor* italiani ed esteri;
- l'introduzione di una diversa soglia di materialità nell'erogazione dei bonus, in ottica di semplificazione e di adeguamento alla prossima presumibile evoluzione normativa;
- l'evoluzione dei sistemi MBO in coerenza con le *best practice* di mercato e nel rispetto del mutato quadro regolamentare affiancata al rigoroso controllo sull'applicazione dei medesimi. Obiettivo primario è l'affinamento della struttura e del perimetro, con forte attenzione a figure chiave o aree della Banca a forte valore aggiunto, coerentemente con il piano industriale. A questo proposito, rileva osservare l'ampliamento del perimetro di soggetti cui viene applicato un sistema incentivante: si aggiunge infatti la rete di consulenti finanziari a seguito dell'ingresso di Unipol Banca nel Gruppo e sua incorporazione in BPER Banca.

Viene confermato per l'anno 2020 l'utilizzo degli strumenti finanziari a servizio dei sistemi incentivanti: in particolare, si conferma l'utilizzo di azioni virtuali (*Phantom Stock*) per l'erogazione di parte del bonus derivante dal sistema incentivante di breve termine e 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, attenti alle novità del complessivo quadro normativo.

Vogliamo confermare anche per il 2020 la costante attenzione sul fronte della comunicazione, della trasparenza e informazione, una consolidata attenzione alle tematiche della sostenibilità nella accezione più ampia e della *diversity*, 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 grafica 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 e Direttore Generale.

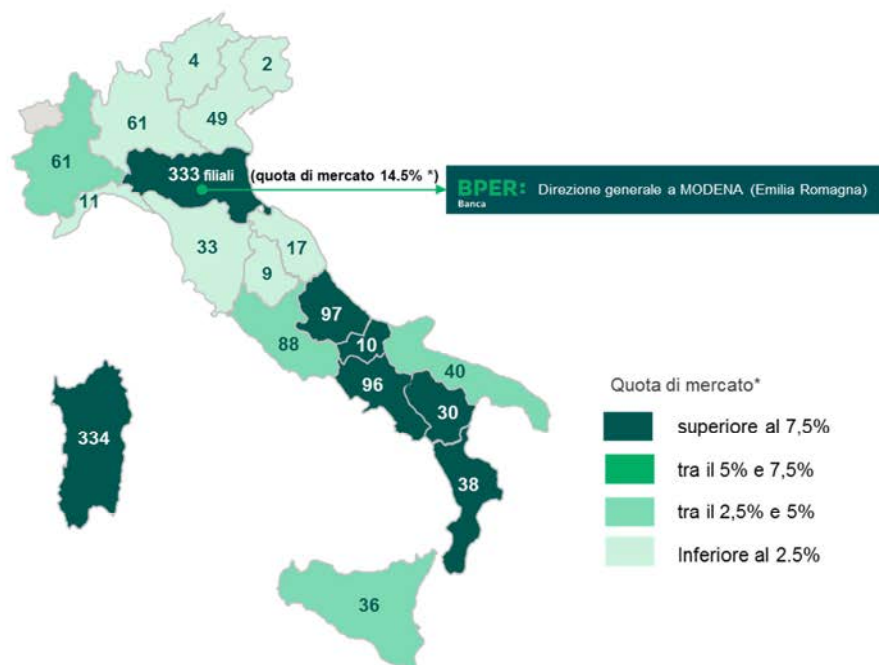
Concludo ringraziandoVi, anche per conto del Comitato, per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2020 espone nella nostra Relazione.

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	958
Banco di Sardegna	343
CR Bra	26
CR Saluzzo	22
Totale	1.349

Area geografica	n. filiali
Nord	521
Centro	244
Sud e Isole	584
Totale	1.349

- Il Gruppo è presente in 19 regioni con 1.349 filiali.
- La Direzione Generale di BPER Banca si trova a Modena in Emilia Romagna

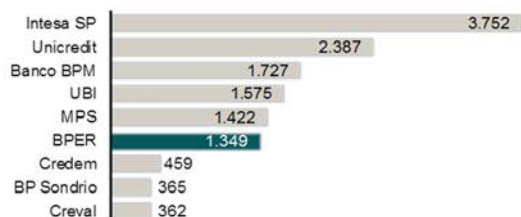
Dati al 31.12.2019

*Dati al 31.10.2019

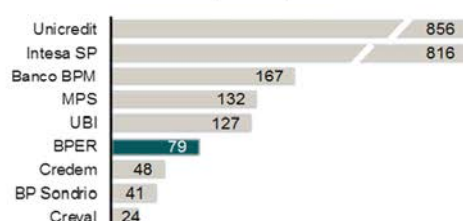
Uno dei più importanti Gruppi bancari italiani

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

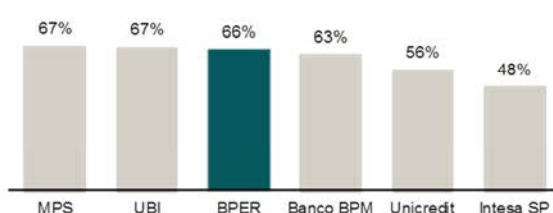
Numero di filiali italiane



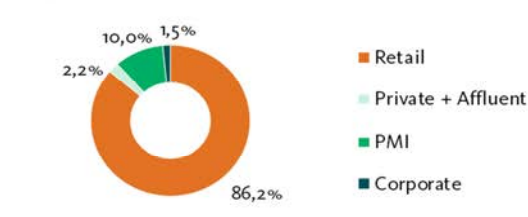
Totale attivo (€/mld)



Impeghi/ Totale attivo (%)



Composizione della clientela (%)



Finalità, principi e governance

Finalità e principi della politica retributiva

La politica retributiva del Gruppo BPER è fondata su principi solidi, condivisi, saldamente ancorati alla consapevolezza di essere una realtà 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.

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, confermando il presidio attento dei costi del personale	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

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

Definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione

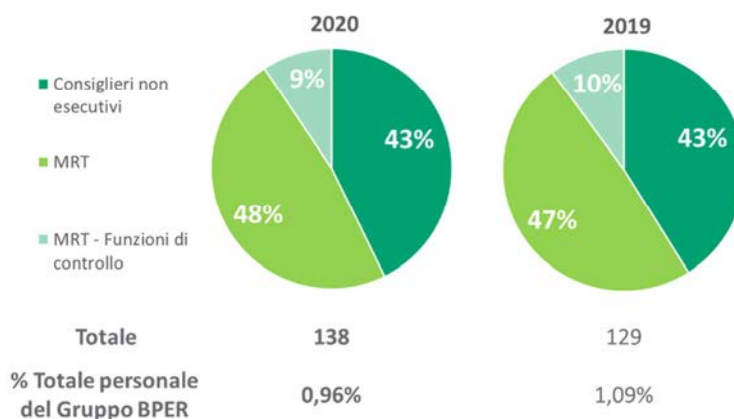
ORGANI SOCIALI	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea dei soci	Direzione Risorse Umane
Consiglio di amministrazione	Pianificazione e Controllo
Comitato per le Remunerazioni	Risk Management
Comitato Controllo e Rischi	Investor Relations
	Compliance
	Revisione Interna

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.

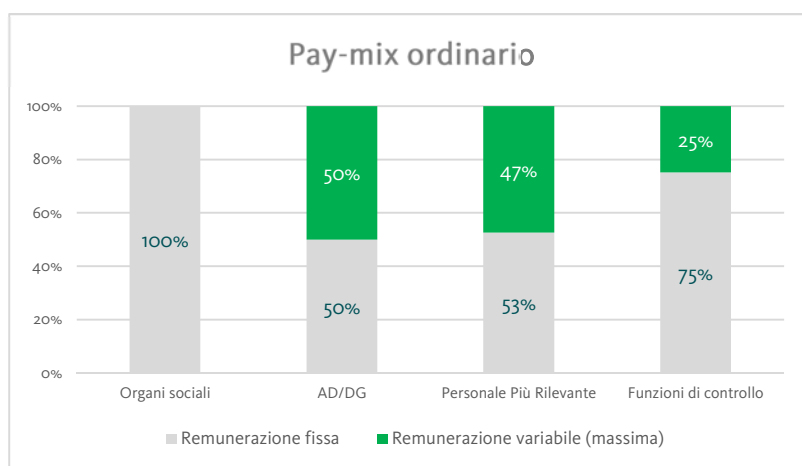
- Organi Sociali
- Personale Più Rilevante
- Dirigenti
- “Altro Personale”
- Collaboratori Esterni
- Personale della S.g.R.



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.

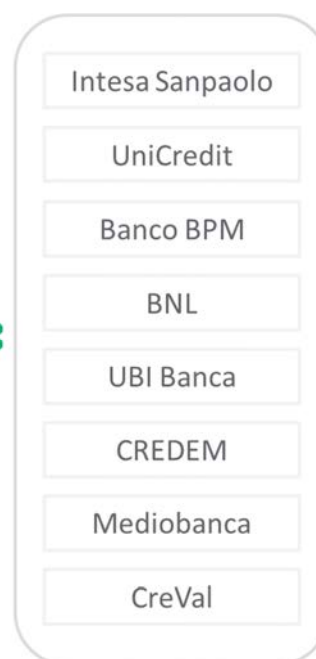
Parte della remunerazione variabile è erogata in strumenti finanziari



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, adottando criteri di analisi che consentano di condurre un confronto con ruoli e posizioni assimilabili, rilevandone il relativo posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e complessiva.

Per gli amministratori non esecutivi e il collegio sindacale essa rappresenta il totale dei compensi annualmente corrisposti.

Pag. 23

Pag. 25-27

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 2019, 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), al netto delle Funzioni di Controllo e assimilate.

Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per 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.

Tuttavia, nel Gruppo 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) in limitate circostanze descritte di seguito:

- a. per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, sempre entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche in limitate e specifiche circostanze;
- b. per disporre delle leve più appropriate per gestire in maniera adeguata le pressioni competitive che contraddistinguono alcuni mercati del lavoro afferenti a segmenti di business ad alta redditività e specifiche famiglie professionali (*Wealth management* e *Corporate Banking*); tali famiglie professionali comprendono, al massimo, 388 risorse, al cui interno si prevede che solo una quota decisamente minoritaria possa superare il limite 1:1.

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.

Pag. 28

	Bonus Target di breve		Bonus Target di lungo termine calcolato su 8 annualità		Bonus Target di lungo termine calcolato su vesting triennale	
	Bonus target	Bonus massimo	Bonus target	Bonus massimo	Bonus target	Bonus massimo
	(%RAL)	(%RAL)	(%RAL)	(%RAL)	(%RAL)	(%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.

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale (CEO)

Pag 31

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 *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 quantitativi e qualitativi. Per il 2020 la scheda obiettivi del CEO risulta costituita da obiettivi sia quantitativi che qualitativi.

Scheda obiettivi CEO

Obiettivi Quantitativi	Peso
Post Provisions Profit di Gruppo	40%
Finanziamenti Commerciali Lordi in Bonis di Gruppo	15%
Commissioni da Wealth Management e Bancassicurazione di Gruppo + 1° Margine Divisione Consumer	15%
Crediti deteriorati lordi di Gruppo	15%
CET 1 ratio Fully Phased di Gruppo (%)	15%
Obiettivi Qualitativi	
Obiettivi di CSR (sostenibilità sociale e ambientale)	 +/- max 10%, su proposta del CdA
Obiettivi di funzione, gestione progetti pianificati, managerialità espressa.	

La valutazione qualitativa del CEO viene deliberata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di amministrazione e agisce ad integrazione di quella quantitativa con una incidenza massima del +/- 10%.

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.

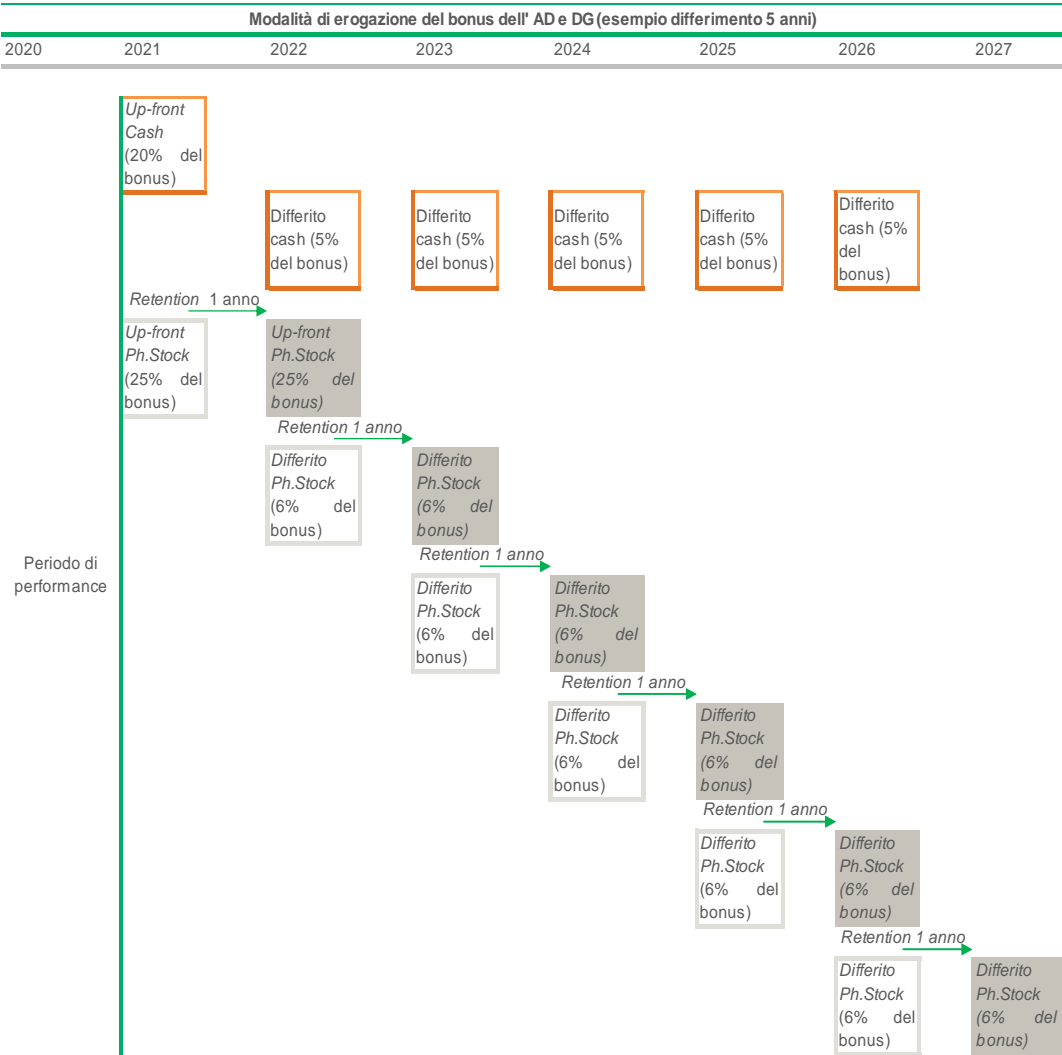
Correttivi (esposti in ordine di priorità di impatto)
LCR
Ratio Crediti Dubbi lordi
Indicatore di Capital Adequacy in ambito ICAAP
CET1 % Fully loaded
MREL (% TLOF)

Pag.33

Gli incentivi maturati dal CEO vengono erogati per il 45% *up-front* (20% cash e 25% mediante *Phantom Stock*) e per il restante 55% (25% *cash* e 30% *Phantom Stock*) 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 Stock*) soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno) mentre il restante 60% (25% *cash* e 35% *Phantom Stock*) 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, gli incentivi eventualmente maturati sono soggetti a malus e *claw-back*.



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)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.

Gli *entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per il Piano LTI 2019-2021 sono in linea con quelli 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).

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)	683 (€.M)*	50%
Cost/Income al 2021	<59%*	25%
NPE ratio lordo al 2021	<9%*	25%

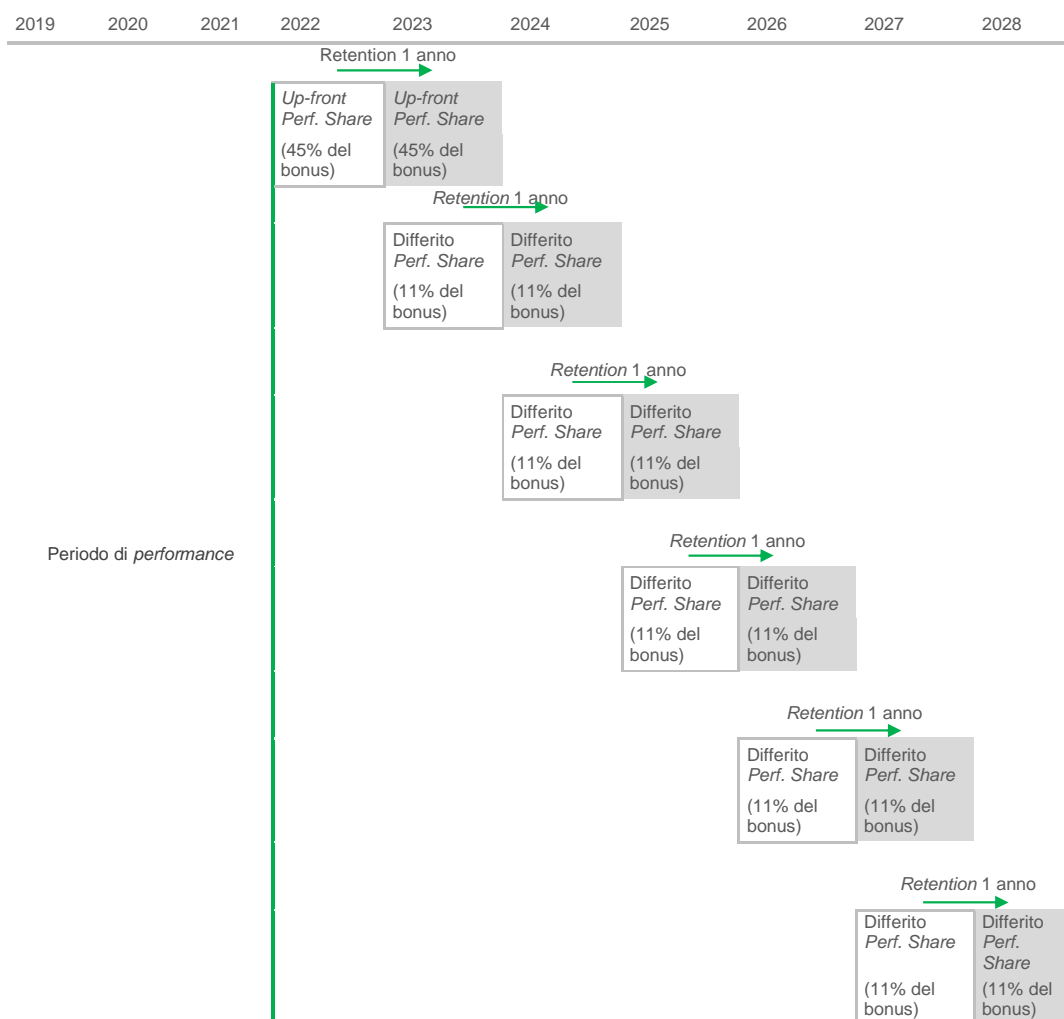
*Qui sono riportati gli obiettivi dichiarati in sede di Piano industriale: eventuali variazioni di tali obiettivi, costituiscono automaticamente variazioni di target di Piano LTI.

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	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	Obiettivi raggiunti		Effetto sul Bonus Maturato
1° o 2° posizione	3 su 3		Conferma del Bonus Maturato
3° o 4° posizione	2 su 3		-10%
5°, 6° o 7° posizione	0-1 su 3		-15%

L'erogazione del bonus del CEO, coerentemente con quanto appena citato, è articolata come segue:

¹ Per il bonus target vedi tabella inizio pag. 10



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.

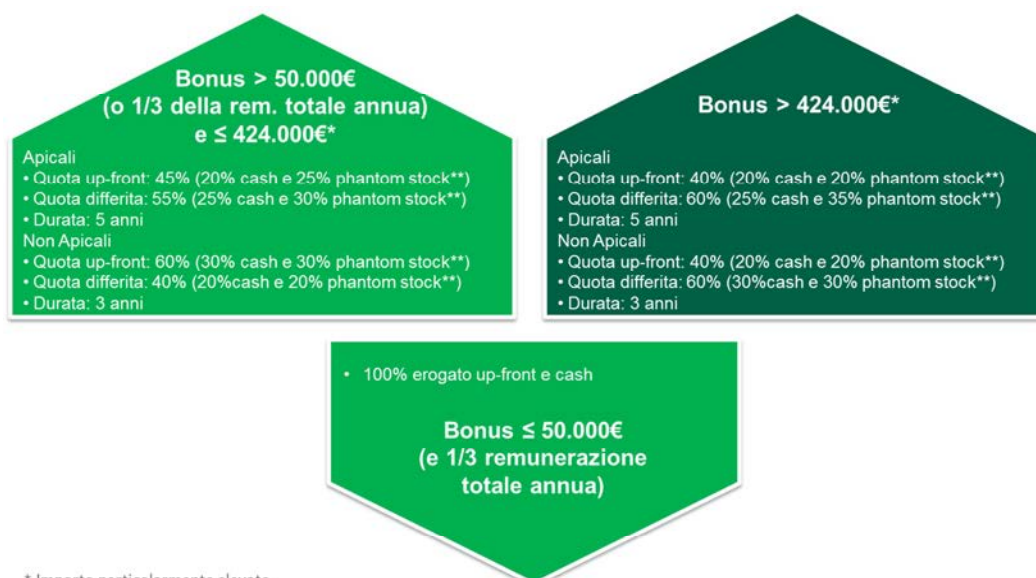
Per l’accesso al Piano occorre, alla fine del medesimo, ricoprire una posizione all’interno del perimetro predefinito dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, purché ciò sia avvenuto per almeno 18 mesi. Eventuali eccezioni richiedono specifica delibera del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.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

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). L’opportunità massima con riferimento all’MBO annuale si attesta al 45% per il 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 a pag. 10.

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



* Importo particolarmente elevato

** 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

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 che 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 settore² e alle previsioni specifiche del più ampio ambito normativo bancario consolidato.

La società controllata predispose la Politica di remunerazione e incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e le finalità della Politica di remunerazione del Gruppo descritti nel capitolo 3 e tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, con particolare riferimento a:

- identificazione del personale più rilevante a livello di Società di Gestione del Risparmio e contributo al processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo;
- applicazione di modalità specifiche di differimento tra le diverse categorie di *risk takers*, prevedendo l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari legati a quote di fondi;
- limiti alla remunerazione variabile, anche in relazione all'appartenenza al Gruppo bancario e alla disciplina ad esso applicabile pro tempore vigente. Viene presentata per delibera di approvazione all'Assemblea dei Soci BPER della seduta del 22 Aprile 2020 deroga al limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa e contestuale innalzamento al 3:1 rispetto al cap di Gruppo (2:1) per il Management di Arca Fondi S.g.R (inclusi gli appartenenti al Personale più rilevante di Gruppo) e le risorse coinvolte nel processo di investimento e nello sviluppo commerciale, ivi inclusa l'evoluzione delle piattaforme digitali.

Risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante

Qualora si verificino 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 2,4 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.

² Regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob del 27 aprile 2017.

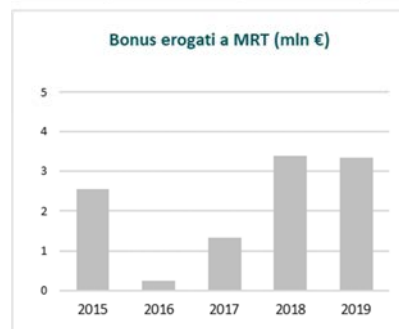
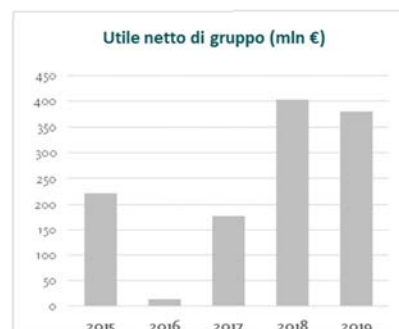
³ Rispetto a quanto i contratti prevedono a titolo di indennità di mancato preavviso.

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.

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 5 anni vengono confrontati con i risultati del Gruppo in termini di Utile netto.



Pag.63




Amministratore Delegato

Risultati Sistema MBO 2019

Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, il risultato raggiunto nel 2019 è descritto nelle tabelle seguenti:

Determinazione del Bonus dell'Amministratore Delegato

Pag.63-64

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 (Moltiplicatore)	Nessun bonus pool	Base	Target	Massimo	
Utile Lordo ordinario di Gruppo*						

*al netto delle poste straordinarie

I 5 indicatori sui quali si fonda la determinazione del Bonus MBO all'Amministratore Delegato, hanno raggiunto i *budget* previsti per concorrere al sistema incentivante.

I correttivi di rischio non hanno mostrato problemi specifici.

Scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato

Performance individuale

Valutazione quantitativa
(Peso 80%)

		Non raggiunto	Base	Target	Massimo
Crediti dubbi lordi di Gruppo	20%				
1° Margine di Gruppo	20%				
CET 1 ratio di Gruppo - Phased In Gruppo	20%				
Costi della gestione di Gruppo	20%				
Flusso a default di Gruppo	20%				

Valutazione qualitativa
(Peso 20%)

--	--	--	--	--

Fattori correttivi

Economic Capital Adequacy Ratio (ambito ICAAP)	✓
Gross NPL Ratio	✓
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	✓

Valutazione complessiva
performance individuale

	Non raggiunto	Base	Target	Massimo

Conseguente al raggiungimento di tale livello di *performance* il bonus complessivo assegnato all'Amministratore Delegato è di € 377.986.

BPER:
Banca

Investor Relations
Gilberto Borghi
Tel. (+39)059/202 2194
gilberto.borghi@bper.it

Il presente documento costituisce una sintesi delle politiche in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti 2020 del Gruppo BPER. Per maggiori informazioni si rimanda alla consultazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2020, 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 1.561.883.884 - 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



