



BANCA DI SASSARI S.p.A.

BPER: Gruppo

**DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI
BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
*PHANTOM STOCK 2016***

(redatto, con valenza per il Gruppo BPER dalla Capogruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna Società cooperativa, ai sensi dell'art. 114 *bis* del D.Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato)

Sassari, 17 Marzo 2016

Definizioni

Ai fini del presente documento i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

BPER o EMITTENTE	Banca popolare dell'Emilia Romagna Società Cooperativa (di seguito anche solo "Banca", "BPER" o "Capogruppo"), con sede legale in Modena, Via San Carlo, n. 8/20, iscritta nel Registro delle imprese di Modena, P.IVA n. 01153230360.
ASSEMBLEA	Assemblea ordinaria della Banca.
AZIONI	Indica le azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana.
BONUS	Parte variabile della retribuzione, riferita al personale più rilevante, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di remunerazione 2016 del Gruppo BPER.
COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	Comitato per le remunerazioni di BPER.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Indica il Consiglio di Amministrazione della Banca.
COMMON EQUITY TIER 1 RATIO	Il coefficiente di capitale primario di classe 1 è il capitale primario di classe 1 dell'ente espresso in percentuale dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio.
LCR	LcrLiquidity coverage Ratio:Rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e outflows netti dei 30gg. di calendario successivi alla data di rilevazione.
RORAC	Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo, compresa la componente di pertinenza di terzi e il capitale assorbito target dato dal prodotto tra gli RWA di Pillar 1 e il CET1 Ratio Target
DATA DI ASSEGNAZIONE	Data nella quale il Consiglio di Amministrazione della Banca, previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, assegna la Azioni virtuali ai Beneficiari.
DESTINATARI o BENEFICIARI	Indica i soggetti ai quali verranno assegnate le <i>Phantom Stock</i> .
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	Gli Amministratori, i sindaci, i componenti la Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), i titolari delle Direzioni che hanno valenza di Gruppo della Capogruppo i componenti delle Direzioni Generali delle Banche e delle Società del Gruppo, e i "Dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari". Il presente Piano si applica ai soli Dirigenti con Responsabilità strategiche rientranti nel perimetro del Personale più rilevante come di seguito definito.
GRUPPO BPER	BPER e le società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER ai sensi delle vigenti disposizioni

di legge.

HEDGING

Copertura. Nello specifico contesto, ci si riferisce a strategie di copertura o di assicurazione sull'effettivo ammontare della remunerazione rispetto a movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell'azione di riferimento.

ENTRY GATE

Parametri minimi (patrimoniali e reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione del personale e l'eventuale assegnazione del bonus¹.

PERSONALE PIU' RILEVANTE

Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno delle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER.

PHANTOM STOCK o AZIONI VIRTUALI

Indica gli strumenti finanziari "virtuali" (gratuiti, personali e non trasferibili *inter vivos*) che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di una somma di denaro corrispondente al valore dell'Azione BPER determinato, come definito al par. 3.8, alla data di erogazione stessa.

PHANTOM STOCK PLAN o PIANO

Indica il Piano di compensi del personale più rilevante adottato dal Gruppo BPER e basato su strumenti finanziari.

REGOLAMENTO EMITTENTI

Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni.

TUF

Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

PERIODO DI VESTING

Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura.

PERIODO DI RETENTION

Periodo intercorrente tra il momento in cui matura il diritto a partecipare al Piano e quello in cui avviene l'erogazione del bonus o parte di esso.

¹ Per maggiori dettagli circa le modalità di funzionamento degli entry gate si rimanda alla Relazione sulla remunerazione 2016.

Premessa

Il presente Documento Informativo è stato predisposto da BPER al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti ed al mercato in merito alla proposta di adozione del *Phantom Stock Plan*, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci della Banca in data 9 aprile 2016, ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF.

In particolare, il Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti ed in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Il Piano è finalizzato all'erogazione di un *bonus* in denaro che viene determinato in base alla quotazione di mercato delle azioni, ed è definito *Phantom Stock Plan*, in quanto non basato sulla consegna fisica degli strumenti finanziari sottostanti ma sull'erogazione ("*cash*") di somme in denaro corrispondenti al controvalore delle azioni sottostanti a date definite *ex-ante*.

Il Piano è da considerarsi di "*particolare rilevanza*" ai sensi dell'art. 114 *bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84 *bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto rivolto al personale di BPER e delle altre società del Gruppo BPER, identificato dal suddetto art. 114 *bis*, del TUF.

Il Documento Informativo, pubblicato nel sito internet www.bancasassari.it, è a disposizione dei Soci presso la sede sociale della Banca di Sassari, Viale Mancini n. 2 – Sassari.

1. Soggetti destinatari

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate

Di seguito si riportano i nominativi dei destinatari del *Phantom Stock Plan* rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.1 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob. Qualora nel corso dell'esercizio 2016 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rienterebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

- Il Signor Vandelli Alessandro Amministratore Delegato, di Banca popolare dell'Emilia Romagna
- Il Signor Esposito Stefano, Consigliere Delegato di Sardaleasing.

1.2. Categorie di potenziali dipendenti o di collaboratori dell'Emittente e delle società controllanti o controllate di tale Emittente

Il Piano è destinato ai dipendenti del Gruppo BPER individuati come "*personale più rilevante*" ai sensi di quanto definito dal regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 ovvero a quelle categorie di soggetti che hanno impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Sono ricompresi solo i soggetti destinatari di bonus il cui livello massimo può superare una specifica soglia oltre cui è prevista erogazione anche tramite l'assegnazione di *Phantom Stock*. Poiché per parte del personale il livello massimo del bonus è correlato alla

remunerazione fissa percepita, eventuali significative variazioni di tale componente, per quanto poco probabili, potrebbero includere nel perimetro dei potenziali beneficiari risorse attualmente escluse.

1.3. Indicazione nominativa dei Beneficiari del Piano, che siano appartenenti ai seguenti gruppi

Di seguito si riportano i nominativi dei beneficiari del *Phantom Stock Plan* rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.3 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob. Tali soggetti beneficerebbero del presente Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito dal Consiglio di Amministrazione. Qualora nel corso dell'esercizio 2016 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

- a) Direttori Generali dell'Emittente strumenti finanziari, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate:
- Signor Togni Fabrizio, Direttore Generale, Banca popolare dell'Emilia Romagna;
 - Signor Cuccurese Giuseppe, Direttore Generale, Banco di Sardegna;
 - Signor Panti Lucio Domenico, Direttore Generale, Banca di Sassari;
- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente strumenti finanziari, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di Gestione, e ai Direttori Generali dell'Emittente strumenti finanziari;

Tra i destinatari del presente Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

- c) persone fisiche controllanti l'Emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'Emittente azioni.

Tra i destinatari del presente Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4. Descrizione e indicazione numerica degli altri beneficiari

Di seguito si riportano la descrizione e la numerosità dei potenziali destinatari del *Phantom Stock Plan* rientranti nelle seguenti categorie:

- a) dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.

Rientrano in tale categoria tredici (13) soggetti relativi alla Capogruppo, uno (1) soggetto relativo al Banco di Sardegna.

- b) altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

Rientrano in tale categoria undici (11) soggetti relativi alla Capogruppo, uno (1) soggetto relativo al Banco di Sardegna.

Anche per le suddette categorie, i soggetti beneficeranno del presente Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, qualora nel corso dell'esercizio 2016 si verificassero cambiamenti o avvicendamenti nelle figure identificate quale personale più rilevante, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Con l'adozione del Piano, il Gruppo BPER si prefigge di adeguare le modalità di erogazione dei *bonus* riferiti all'esercizio 2016 (previsti per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di "*personale più rilevante*") alle disposizioni di Banca d'Italia² in materia di politiche di remunerazione nelle banche.

Il Gruppo BPER innanzitutto mira ad 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, inoltre, ha l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti verso le priorità aziendali e del Gruppo, sostenendo la creazione del valore nel lungo periodo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione delle persone, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale;
- sostenere una sana e prudente gestione del rischio;
- salvaguardare l'equità retributiva interna ed esterna, valorizzando, per quanto possibile, le specificità territoriali;
- sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti.

2.1.1 Informazioni aggiuntive per Piani "rilevanti"

La retribuzione complessiva dei dipendenti è strutturata in coerenza ai criteri e alle disposizioni normative emanate da Banca d'Italia che prevedono, per il "*personale più rilevante*", che la parte variabile della componente retributiva sia erogata anche tramite azioni o strumenti ad esse collegati.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale: tale intervallo è stato giudicato il più adatto per perseguire gli obiettivi prefissati e, in particolare, per focalizzare l'attenzione dei Beneficiari su fattori di successo strategico a medio-lungo termine del Gruppo.

L'arco temporale è stato definito tra 4 e 6 anni³ in quanto il Gruppo BPER ha ritenuto che fosse l'intervallo necessario per (i) favorire la sostenibilità delle *performance*; (ii) garantire un equilibrio economico – finanziario; (iii) incentivare e fidelizzare il *management*.

²Circolare 285 7° aggiornamento del 18 novembre 2014

³ L'arco temporale varia in relazione alla significatività dell'importo del bonus attribuito.

In linea con le disposizioni normative emanate da Banca d'Italia, i piani *Phantom Stock* potrebbero essere associati, oltre che alla remunerazione variabile erogata sotto forma di *bonus*, anche a eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica riconosciuti ai soggetti destinatari del presente piano.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerate ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano del Gruppo BPER prevede meccanismi di "accesso" o *entry gate* correlati a indicatori di patrimonio, redditività corretta per il rischio e liquidità coerenti con il Risk Appetite Framework (Cet 1, Rorac⁴ e Lcr). Al superamento degli *entry gate*, ad esclusione delle funzioni di controllo, l'utile lordo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare complessivo dei Bonus (Bonus Pool):

- alle figure di capogruppo aventi funzioni di gruppo⁵, si applica il solo parametro dell'utile lordo consolidato
- alle restanti figure si applicano il parametro dell'utile lordo consolidato e individuale.

A seguito del superamento degli *entry gate*, ed alla determinazione del Bonus Pool, l'ammontare di *bonus* erogato è correlato alla singola *performance* di ogni destinatario del Piano, che viene valutato individualmente sulla base di indicatori di natura qualitativa e/o economico – finanziaria definiti in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo in vigore.

Si precisa che per ciascun soggetto appartenente alla categoria "*personale più rilevante*" ogni parametro assume valori differenti coerenti con le attività che svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative gestite.

2.2.1 Informazioni di maggior dettaglio

Il Piano in oggetto prevede differenti modalità di erogazione e differimento del *bonus* sulla base della tipologia del soggetto destinatario coinvolto (ad esempio per la figura dell'Amministratore Delegato)⁶.

Ulteriori differenze sono riscontrabili nell'ammontare del *bonus* erogabile (comprensivo della componente erogata in denaro) che può incidere fino ad un massimo del 60% della parte fissa della remunerazione ad esclusione delle funzioni di controllo per le quali tale valore massimo assume un'incidenza non superiore al 20%.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il numero di *Phantom Stock* assegnate a ciascun destinatario del Piano, successivamente alla verifica del superamento delle soglie stabilite per gli *entry gate* (condizione minima per l'attivazione del *bonus*), verrà

⁴ Qualora, in corso d'anno, nel Raf dovesse essere sostituito il Rorac con un diverso indicatore e si dovesse quindi modificare il gate di redditività corretta per il rischio, si provvederà comunque a garantire la coerenza del livello soglia del gate.

⁵ Alla luce della specificità del business svolto da parte delle società consorziali, si applicano regole analoghe anche alle figure apicali di tali società.

⁶ Si veda paragrafo 2.3.

determinato a seguito della definizione dei risultati conseguiti, da ciascun destinatario del Piano, sulla base delle valutazioni individuali definite a partire dalle evidenze derivanti dagli indicatori di natura qualitativa e/o economico – finanziaria.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato di Capogruppo , l'assegnazione del 50% del *bonus* avviene mediante *Phantom Stock*; della quota parte rappresentata da *Phantom Stock*, il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del *bonus* (*up front* - fatto salvo un periodo di *retention* di 2 anni) e il restante 60% attribuito in quote uguali nei tre, quattro o cinque⁷ esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita);

Con riferimento ai restanti soggetti destinatari :

- in caso di bonus di importo superiore a 100 mila Euro , l'assegnazione del 50% del *bonus* avviene mediante *Phantom Stock* ; della quota parte rappresentata da *Phantom Stock*, il 60% viene attribuito alla data di assegnazione del *bonus* (*up front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 2 anni, il restante 40% attribuito in quote uguali nei tre esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita). Il periodo di differimento è incrementato a 4 anni per i Bonus di importo compreso tra 120 e 150 mila Euro, e a 5 anni per Bonus di importo superiore a 150 mila Euro.
- in caso di bonus di importo compreso tra i 60 e i 100 mila Euro l'assegnazione del 50% del *bonus* avviene mediante *Phantom Stock*, interamente attribuito in quote uguali in tre esercizi successivi a quello di assegnazione e previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita).
- in caso di bonus di importo compreso tra i 30⁸ e i 60 mila Euro l'assegnazione della parte di Bonus eccedente i 30 mila Euro⁹ avviene mediante *Phantom Stock*, interamente attribuito in quote uguali in tre esercizi successivi a quello di assegnazione e previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita).

L'entità del compenso basato su strumenti finanziari, calcolata come sopra descritto, potrebbe non essere erogata interamente mediante l'assegnazione di *Phantom Stock* qualora la Banca decidesse di erogarne una quota parte tramite strumenti di differente natura (es. strumenti obbligazionari).

2.3.1 Informazioni di maggior dettaglio

L'entità dei compensi prevista dal Piano è stata stabilita sulla base di (i) disposizioni normative vigenti; (ii) politiche remunerative complessive adottate dal Gruppo BPER; (iii) posizione ricoperta da ciascun destinatario del Piano (iv) capacità di ciascun destinatario di incidere sulle scelte strategiche della Banca.

Il presente Piano risulta sostanzialmente analogo a quello che il Gruppo BPER ha strutturato con riferimento all'esercizio 2015.

⁷ L'arco temporale varia in relazione alla significatività dell'importo del bonus attribuito.

⁸ O al 30% della remunerazione fissa, se inferiore.

⁹ O al 30% della remunerazione fissa, se inferiore. In casi eccezionali e scarsamente probabili in cui il bonus sia superiore al 60% della remunerazione fissa ma inferiore ai 60 mila euro, 50% del bonus è erogato cash upfront e 50% in phantom stock differite in tre anni.

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire Piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La Struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

In data 17 Marzo 2016 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci l'approvazione delle Politiche di remunerazione 2016 contenenti indicazioni circa l'utilizzo di un Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari.

Il presente Piano, definito nell'ambito delle suddette Politiche di remunerazione, viene sottoposto all'Assemblea dei Soci del 9 Aprile 2016 per la relativa approvazione.

L'Assemblea stessa, è chiamata a deliberare il conferimento del mandato all'Organo Amministrativo per l'attuazione e la gestione di quanto disposto all'interno del presente Piano.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano e ha facoltà di delegare alcune attività alla Direzione Risorse Umane di Gruppo che opera sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Piano potrà essere modificato ed integrato in caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore delle azioni BPER e più in generale sul contenuto economico del Piano.

Eventuali revisioni del Piano vengono definite dal Comitato per le Remunerazioni di BPER e sottoposte all'Assemblea per l'approvazione, previo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo delle Politiche contenenti indicazioni dell'adozione di un Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari, ai fini dell'attuazione di quest'ultimo, il Consiglio di Amministrazione della Banca valuta le *performance* dei soggetti destinatari e propone l'assegnazione del *bonus*, che sarà erogato in quota parte anche mediante il ricorso a strumenti finanziari.

Per le modalità di erogazione si veda il paragrafo 2.3.

3.5. Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli Amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta per l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ha individuato, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni di BPER - interamente costituito da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti - gli elementi essenziali delle Politiche di remunerazione nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti.

3.6. Data della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni di BPER si è riunito in data 9 Febbraio 2016 per esaminare il progetto di *Phantom Stock Plan* definito dalle funzioni aziendali specialistiche.

Il Comitato ha quindi deciso, in data 1 Marzo 2016, di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, in pari data, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei soci, nonché di trasmettere il Documento alle Banche e Società del Gruppo allo scopo di consentire le attività propedeutiche all'approvazione delle rispettive Assemblee.

3.7. Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le Remunerazioni

La Banca identifica quali beneficiari del Piano 2016 esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione *ex – post* delle *performance*, sia stato assegnato un bonus superiore a 30 mila Euro o al 30% della remunerazione fissa. Poiché il numero complessivo delle *Phantom Stock* deriva dall'entità del Bonus assegnato e dal prezzo medio dell'azione stabilito nel periodo precedente alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo, non si rende possibile determinare *ex-ante* il numero complessivo di *Phantom Stock* che saranno assegnate e il relativo controvalore.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano

I valori adottati come riferimento ai fini del calcolo del numero di *Phantom Stock* spettanti a ciascun destinatario sono definiti come segue:

- per quanto riguarda il valore iniziale, esso è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati consolidati di gruppo.
- per quanto riguarda il valore finale, esso è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di gruppo nell'anno di effettiva erogazione del *bonus* (ovvero la data in cui, trascorso il periodo di *vesting* e trascorso il periodo di *retention* il *bonus* viene effettivamente erogato al destinatario).

Alla data dell'11 Febbraio 2016 (data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione), il valore di Borsa delle Azioni BPER, calcolato in base alla metodologia indicata nel "*Documento informativo sul piano di*

compensi basati su strumenti finanziari – phantom stock”, dell’anno 2014 e 2015 era pari ad Euro 5,22 per ciascuna azione.

3.9. Termini e modalità di cui la Banca tiene conto, nell’ambito dell’individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra:

- i. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per le remunerazioni, e**
- ii. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell’art. 114, comma 1, ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

In occasione della deliberazione relativa al Piano assunta dal Consiglio di Amministrazione del 1 Marzo 2016 è stata data comunicazione al Mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In fase di esecuzione del Piano verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1. Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Il Piano prevede, subordinatamente alle condizioni di attivazione dello stesso, l'assegnazione a titolo gratuito e personale di un determinato numero di "Phantom Stock", che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention* di un *bonus monetario* ("cash") corrispondente al controvalore delle azioni, calcolato in base alle modalità riportate nel precedente paragrafo 3.8 del presente documento informativo.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2017 (periodo in cui vengono rilevati i risultati relativi all'esercizio 2016) e il 2023 (periodo di ultima erogazione dell'ultimo *bonus "cash"*).

4.3. Termine del Piano

Il presente Piano terminerà nel 2023.

4.4. Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati

Non è previsto un numero massimo di "Phantom Stock" da assegnare, in quanto questo dipende dal prezzo di riferimento dell'azione BPER (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza) ed è calcolato secondo la seguente formula:

$$n^{\circ} \text{ di Phantom stock} = \frac{\text{BONUS}}{\text{Prezzo di riferimento delle Azioni di BPER}}$$

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di *bonus* da erogare in strumenti finanziari secondo i criteri stabiliti nel paragrafo 3.4.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

L'assegnazione del *bonus* è prevista a condizione del raggiungimento da parte del Gruppo BPER di obiettivi economico finanziari stabiliti *ex-ante* (*entry gate*), legati ai seguenti parametri volti ad assicurare il mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali:

- *Common Equity Tier 1 ratio (Cet 1)* consolidato.
- *Return On Risk-Adjusted Capital (Rorac)*¹⁰;
- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* .

¹⁰ qualora, in corso d'anno, nel RAF dovesse essere sostituito il RORAC con un diverso indicatore e si dovesse quindi modificare il gate di redditività corretta per il rischio, si provvederà comunque a garantire la coerenza del livello soglia del gate

A seguito del superamento degli *entry gate*, l'utile lordo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare del Bonus Pool. L'ammontare di *bonus* erogato è correlato alla singole *performance* di ogni destinatario del Piano, che viene valutato individualmente sulla base di una serie di indicatori di natura qualitativa e/o economico – finanziaria definiti nell'ambito delle Politiche di remunerazione di Gruppo.

Se lo stesso è superiore a 30 mila Euro o al 30% della remunerazione fissa si attiva il presente Piano che prevede l'assegnazione (anche mediante quote con maturazione differita) di quota parte del *bonus* complessivo mediante l'assegnazione di *Phantom Stock*.

Relativamente alla componente del *bonus* assegnata mediante il ricorso a *Phantom Stock* e differita nel tempo, il Piano prevede che sia attribuita in quote uguali negli esercizi successivi a quello di assegnazione del *bonus* stesso (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita), previo il superamento degli *entry gate* stabiliti per l'esercizio precedente.

4.6. Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Piano prevede un periodo di mantenimento (di indisponibilità) delle *Phantom Stock* di 2 anni per la quota rilasciata nell'immediato e di 1 anno per le quote differite nel tempo.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Coerentemente con quanto esplicitato nelle Politiche di remunerazione 2016, il Gruppo BPER ha vietato ai propri dipendenti di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti di essa che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovranno essere considerate come violazione delle politiche del Gruppo e di conseguenza il diritto alle *Phantom Stock* decadrà automaticamente.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Maturati i diritti alla percezione dei *bonus* previsti, in caso di dimissioni ovvero di licenziamento per giusta causa e/o di cessazione del rapporto di amministratore durante il periodo di *vesting* ovvero di *retention*, il Consiglio di Amministrazione è delegato, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, alla puntuale definizione e disciplina di tale fattispecie.

4.9. Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i

beneficiari del riscatto indicato se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti, gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso da BPER alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del Piano.

In accordo con quanto riportato al precedente paragrafo 3.7 del presente documento, non si rende possibile determinare l'ammontare complessivo del Piano.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Non applicabile.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non applicabile.

4.15. Nel caso in cui le azioni non siano negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18. Modalità (americana/europea), tempistica e clausole di esercizio

Non applicabile.

4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a. alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato;
- b. alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile.

4.20. Nel caso in cui il prezzo di esercizio non sia uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b, motivazione di tale differenza

Non applicabile.

4.21. Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22. Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non siano negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinate tale valore

Non applicabile.

4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Non applicabile.

Eventuali informazioni rilevanti, ulteriori rispetto a quelle fornite nel presente Documento Informativo e non disponibili al momento dell'approvazione dello stesso, saranno fornite nei termini previsti ed in conformità alla normativa vigente.

Si allega di seguito la tabella di cui allo Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

* * *

Sassari, 17 Marzo 2016

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob

Data 17 Marzo 2016

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Odorici Luigi	Vice Presidente Banca popolare dell'Emilia Romagna	20 Aprile 2013	<i>Phantom Stock</i>	1.021	5 Marzo 2014	0 €	8,10 €	*
Note:								
Vandelli Alessandro	Amministratore Delegato Banca Popolare dell'Emilia Romagna	12 Aprile 2014	<i>Phantom Stock</i>	3.159	3 Marzo 2015	0 €	6,19 €	**
		18 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	21.222	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	**
Note:								
Togni Fabrizio	Direttore Generale Banca Popolare dell'Emilia Romagna	18 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	12.152	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note:								

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	11 Aprile 2014	<i>Phantom Stock</i>	1.923	2 Marzo 2015	0 €	6,19 €	***
		16 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	11.092	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note								
Panti Lucio Domenico	Direttore Generale Banca di Sassari	11 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	6.560	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note								
Esposito Stefano	Consigliere Delegato Sardaleasing	23 Luglio 2015	<i>Phantom Stock</i>	1.240	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note								
N.8 Dirigenti con Responsabilità strategiche di Banca popolare dell'Emilia Romagna		18 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	38.331	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note								
N.1 Dirigente con Responsabilità strategiche di Banco di Sardegna		16 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	7.209	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note: Il soggetto dal 1/1/2016 ricopre la carica di Direttore Generale di Bper Credit Management								
N.2 altri dipendenti o collaboratori di Banca Popolare dell'Emilia								

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Romagna per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		18 aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	4.025	1 marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note								
N.1 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		16 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	2.863	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	***
Note								

La tabella non include quote del bonus riferito a un soggetto non più dipendente.

Riguardo alle Phantom Stock assegnate dal piano phantom 2011 non sono state indicate poiché l'ultima quota del piano ha superato il periodo di vesting, il periodo di un anno di retention e verrà pagata nel 2016.

* Bonus di cui una parte (40%) attribuita up front ha superato il periodo di retention di 2 anni e verrà pagata nel 2016. La restante parte (60%) è attribuita in quote annuali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di vesting, il periodo di retention di un anno e verrà pagata nel 2016. La seconda e la terza quota sono soggette sia a vesting di un anno che a retention di un ulteriore anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla seconda e terza quota.

** Bonus di cui una parte(40%) già maturato e soggetto a un periodo di retention di 2 anni dalla data di assegnazione, in parte(60%) attribuito in quote annuali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione.

*** Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione

Data 17 Marzo 2016

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <ul style="list-style-type: none"> o del Presidente del C.d.A. di proposta per l'Assemblea del 9 Aprile 2016 						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Non disponibile			<i>Phantom Stock</i>					
Note: In accordo con quanto definito al par. 1 e seguenti, la Banca identifica quali beneficiari esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione <i>ex – post</i> delle <i>performance</i> , sia stato assegnato un bonus superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre <i>ex – ante</i> i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.								