

BPER:

2024

**DOCUMENTO INFORMATIVO
SUL PIANO DI COMPENSI
BASATO SU STRUMENTI
FINANZIARI - PIANO MBO 2024**

(redatto 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)



BPER:

2024

DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI - PIANO MBO 2024

(redatto 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)

DEFINIZIONI

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

Assemblea	Assemblea ordinaria della Banca.
Azioni	Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana.
Beneficiari	I soggetti ai quali verranno assegnati i <i>bonus</i> una volta soddisfatte le condizioni previste dalle Politiche di remunerazione.
Bonus maturato o <i>bonus</i>	Premio che costituisce parte variabile della retribuzione sulla base delle regole definite nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo BPER.
<i>Bonus pool</i>	Stanziamento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione.
<i>Bonus target o opportunità di bonus</i>	Premio teorico che corrisponde all'importo erogato in caso di pieno raggiungimento dei risultati.
BPER o emittente o Banca	BPER Banca S.p.A. (di seguito anche solo "Banca", "BPER" o "Capogruppo").
C-Level manager	C-Level facenti parte del Top Management così come definito nel documento «Piani di Successione dei Vertici aziendali e del Top Management di BPER Banca S.p.A.», alla data di redazione del presente documento: Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Chief Corporate & Investment Banking Officer, Chief Retail & Commercial Banking Officer, Chief Private & Wealth Management Officer, Chief Lending Officer, Chief General Counsel, Chief Human Resource Officer, Chief Risk Officer, Chief Audit Officer, Chief Compliance Officer, Chief AML Officer.
<i>Claw-back</i>	Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta o di diritto già maturato, ma ancora soggetto ad un periodo di <i>retention</i> .
Comitato per le Remunerazioni	Comitato per le Remunerazioni della Banca.
Common Equity Tier 1 ratio (CET1)	Indicatore di solidità patrimoniale, rapporta il capitale primario di classe 1 con l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (RWA di Pillar 1).
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione della Banca.
Data di assegnazione/erogazione	Data nella quale la componente di <i>bonus</i> in Azioni è caricata sul deposito titoli del Beneficiario.
Differimento	Periodo intercorrente tra il momento della maturazione del premio (che, convenzionalmente, coincide con la data di erogazione della quota <i>up-front</i>) e il momento di assegnazione delle quote differite.
Dirigenti con responsabilità strategiche o DIRS	Soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa. Alla data di redazione del documento il perimetro è composto dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dai componenti del Collegio Sindacale, dai componenti della Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Chief Corporate & Investment Banking Officer, Chief Retail & Commercial Banking Officer, Chief Private & Wealth Management Officer, Chief Lending Officer, Chief General Counsel, Chief Human Resource Officer, Chief Risk Officer, Chief Audit Officer, Chief Compliance Officer, Chief AML Officer e il "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" della Capogruppo.
Entry gate (o condizioni di accesso)	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione delle <i>performance</i> e l'eventuale assegnazione del Bonus. ¹
ESG	Acronimo che rimanda alla sostenibilità ambientale (<i>Environmental</i>), allo sviluppo sociale (<i>Social</i>) e alla <i>Governance</i> d'impresa.

1 Per maggiori dettagli circa le modalità di funzionamento degli *Entry gate* si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti.

Gruppo BPER Banca o Gruppo BPER	BPER Banca e le società controllate – direttamente o indirettamente – dalla Banca ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Hedging	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.
Importo particolarmente elevato (<i>bonus</i>)	Indica un importo di premio superiore alla soglia – calcolata sulla base di quanto previsto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia – e specificatamente indicata nelle Politiche di remunerazione della Banca.
Key Performance Indicator (KPI) o Obiettivi di Performance	Indicatori economico-finanziari e di sostenibilità che contribuiscono alla determinazione del premio.
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	Rapporto tra <i>stock</i> di attività liquide di elevata qualità e outflows netti dei 30 gg. di calendario successivi alla data di rilevazione.
Malus	Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
Material Risk Takers (MRT)	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 (di seguito anche definito anche Personale più rilevante).
Material Risk Takers (MRT) Apicali	Amministratore Delegato e Direttori Generali delle "unità operative rilevanti con RWA > del 2%" ² . Per BPER Banca anche i VDG e i Dirigenti con responsabilità strategica.
Periodo di retention	Periodo intercorrente tra il momento in cui avviene l'assegnazione del <i>bonus</i> in strumenti finanziari (caricamento azioni) e il momento dell'effettiva disponibilità dello stesso in capo al beneficiario.
Periodo di vesting o periodo di performance	Periodo di tempo durante il quale il beneficiario di un piano di incentivazione matura gradualmente il diritto alla propria quota.
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.
Piano (o Piano di incentivazione di breve termine) MBO 2024	Il Piano di compensi basato su quote in denaro e in strumenti finanziari (ove previsto) relativo all'anno 2024.
Regolamento emittenti	Il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni.
Return On Risk Weighted Assets in Regime Transitorio (RORWA)	Rapporto tra l'utile lordo (o perdita) di periodo inclusa la componente di pertinenza di terzi e gli RWA di Pillar 1.
Risk Appetite Framework (RAF)	Strumento di indirizzo nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo per orientare il governo sinergico delle attività di pianificazione, controllo e gestione dei rischi. Costituisce il quadro di riferimento che definisce, in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico, la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.
Severance	Compensi previsti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 Febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.
Up-front	Modalità di erogazione dei <i>bonus</i> non soggetta a condizioni di differimento.
Utile Lordo di Gruppo	Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte.

2 BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing e BPER Factor.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo (di seguito anche il “Documento”) è predisposto da BPER Banca (BPER o Banca) al fine di fornire un’informativa ai propri azionisti e al mercato in merito alla proposta di adozione di Piani di Compensi basati su Strumenti Finanziari, viene sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci della Banca in parte ordinaria in data 19 aprile 2024, ai sensi dell’art. 114 bis del TUF con particolare riferimento al Piano di breve termine “MBO 2024” (di seguito “Piano MBO 2024”).

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 predisposto da BPER Banca che è ente quotato e il Piano è rivolto ai soggetti identificati in base all’art. 114 bis del TUF. Il Piano è finalizzato all’erogazione di un *bonus* in denaro e in azioni BPER Banca destinato al Personale appartenente al perimetro del personale più rilevante, così come identificato nelle Politiche di remunerazione di BPER Banca vigenti.

Il presente 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 e riguarda, pertanto, la componente erogata in azioni del suddetto “Piano MBO 2024”.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca – www.bper.it – Sito Istituzionale – *Governance* – Assemblea dei Soci (oppure <https://istituzionale.bper.it>).

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell'Emittente strumenti finanziari, delle società controllanti e di quelle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Di seguito si riportano i nominativi dei destinatari del Piano rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.1 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob³.

Qualora nel corso dell'esercizio 2024 si verificassero avvicendamenti o separazione delle cariche 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.

- Signor Montani Piero Luigi, Amministratore Delegato e Direttore Generale di BPER Banca S.p.A.;
- Signor Greco Fabrizio, Amministratore Delegato di Banca Cesare Ponti S.p.A.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'Emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale Emittente

Il Piano è destinato ai dipendenti del Gruppo BPER individuati come “*personale più rilevante*” delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923 (contenente gli standard tecnici per l'individuazione di tale personale), ovvero a quelle categorie di soggetti che hanno impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.

Sono ricompresi tutti i soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante⁴ in quanto è prevista la facoltà agli organi deliberanti di definire Bonus *target* individualizzati per situazioni specifiche (obiettivi sfidanti, *retention*, ecc.).

Rientrano in questa categoria i Direttori Generali di ciascuna Banca italiana del Gruppo, di BPER Factor, di Finitalia e di Sardaleasing.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti Gruppi:

- a) **Direttore Generale dell'Emittente strumenti finanziari;**
- b) **altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni” ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) 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;**
- c) **persone fisiche controllanti l'Emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'Emittente azioni.**

Di seguito, si riportano i nominativi di altri beneficiari del Piano rientranti nelle categorie previste nel paragrafo 1.3 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob. Tali soggetti, beneficiari del Piano di incentivazione di breve termine “MBO 2024”, si vedranno riconoscere la relativa componente in azioni esclusivamente qualora la remunerazione variabile maturata dagli stessi superi uno specifico importo definito nelle Politiche di remunerazione vigenti.

Qualora nel corso dell'esercizio 2024 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.

³ Ad esclusione dei soggetti appartenenti ad Arca Fondi SGR, in conformità alla normativa di settore.

⁴ Ad esclusione delle figure appartenenti a Società estere e ai soggetti identificati quale “Personale più rilevante” esclusivamente a livello locale.

1. Soggetti destinatari

Le categorie in oggetto sono le seguenti:

- a) Signor Montani Piero Luigi, Amministratore Delegato e Direttore Generale di BPER Banca.

Non vi sono soggetti rientranti nella categoria b) e c) tra i destinatari del presente Piano.

1.4 Descrizione e indicazione numerica separate per categorie

- a) **Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.**
 - b) **nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari**
 - c) **delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**
- a) Rientrano in tale categoria n. dodici (12) soggetti relativi alla Capogruppo
 - b) Non applicabile.
 - c) Rientrano in tale categoria n. ottantaquattro (84) soggetti relativi alla Capogruppo, n. tre (3) soggetti relativi a Banca Cesare Ponti, n. nove (9) soggetti relativi al Banco di Sardegna, n. tre (3) soggetti relativi a BiBanca, n. un (1) soggetto relativo a Sardaleasing.

Anche per le suddette categorie, i soggetti beneficeranno del presente Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito nelle Politiche di remunerazione vigenti. Inoltre, qualora nel corso dell’esercizio 2024 si verificassero cambiamenti, inserimenti 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 2024 (previsti per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di "Personale più rilevante") alle disposizioni di Banca d'Italia⁵ 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, nonché a traguardare gli obiettivi del Piano strategico "BPER e-volution 2022-2025" temporalmente scadenzati nell'esercizio 2024. In termini generali e in continuità con il passato, il Piano 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 e tenendo presente i principi di neutralità retributiva di genere;
- sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti.

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 5 e 6 anni⁶ (incluso il periodo di *retention*) in quanto il Gruppo BPER ha ritenuto che fosse l'intervallo necessario per (i) favorire la sostenibilità della *performance*; (ii) incentivare e fidelizzare il *management*.

Inoltre, le regole previste nel Documento per l'erogazione in azioni o strumenti finanziari potrebbero essere associate, 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 Piano⁷.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano basato su strumenti finanziari

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* (CET1, LCR e RORWA⁸). Al superamento degli *Entry gate* l'utile lordo di gruppo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare complessivo dei Bonus, ad esclusione delle funzioni di controllo per le quali il *Bonus pool* non è collegato ad alcun indicatore essendo espresso in cifra fissa.

Ove ritenuto necessario e/o opportuno, al fine di una corretta valutazione della *performance* conseguita, il Consiglio di Amministrazione, previo parere – per quanto di competenza – dei Comitati endoconsiliari, delibera in ordine a eventuali normalizzazioni da apportare nel calcolo di KPI e metriche che incidono sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Il processo è regolamentato in apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina, tra l'altro, i criteri generali utilizzati per identificare le poste di natura non ricorrente (c.d. Poste Straordinarie), le fattispecie sulla base delle quali possono essere effettuate normalizzazioni, le funzioni di Gruppo coinvolte nel processo e gli Organi competenti a esprimere parere/ deliberare.

5 Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

6 L'arco temporale varia in relazione alla posizione ricoperta.

7 Seppure come ipotesi remota è possibile che qualsiasi risorsa che al momento della cessazione rientri nel perimetro del personale più rilevante possa essere destinataria del Piano.

8 CET1 e LCR risultano vincolanti per tutti i Destinatari del Piano MBO 2024, il RORWA non si applica alle Funzioni di controllo.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

Non possono essere oggetto di aggiustamento (ad esempio attraverso l'utilizzo di dati proforma) gli indicatori di capitale (es. CET 1 ratio), rischio (es. NPE ratio), liquidità (es. LCR).

A seguito del superamento degli *Entry gate* 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.

La Banca identifica quali beneficiari del Piano 2024 esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex post delle *performance*, sia stato assegnato un Bonus superiore a 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione totale annua.

Ulteriori differenze sono riscontrabili nell'ammontare del Bonus erogabile (comprensivo della componente erogata in denaro) che, salvo limitate eccezioni, incide fino ad un massimo del 45% della parte fissa della remunerazione ad esclusione delle Funzioni di controllo (e assimilate) per le quali tale valore massimo assume un'incidenza non superiore al 33%.

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 Azioni 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 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 BPER l'erogazione del Bonus risulta strutturata come segue (importo particolarmente elevato⁹):

- il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno;
- il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

In caso di Bonus inferiore all'importo particolarmente elevato la quota *up-front* è il 45% (20% *cash* e 25% Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* di 1 anno) mentre il restante 55% (25% *cash* e 30% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Le quote *up-front* e differite sono soggette a condizioni di *malus* previste dalle Politiche di Remunerazione.

Con riferimento agli **MRT apicali**:

- in caso di remunerazione variabile inferiore o uguale a 50 mila euro e 1/3 della remunerazione complessiva, l'erogazione avviene interamente *cash* e *up-front*;
- in caso di remunerazione variabile di importo superiore a 50 mila Euro (o a 1/3 della remunerazione totale annua) e inferiore o uguale a 435 mila Euro (importo particolarmente elevato) l'assegnazione del 55% della remunerazione variabile avviene mediante Azioni BPER così suddivise; della quota parte rappresentata da Azioni BPER, il 25% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (*up-front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno, il restante 30% attribuito in quote uguali nei 5 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). L'erogazione della restante parte del *bonus* avviene *cash* 20% *up-front* e 25% differita in quote annuali uguali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione;
- in caso di remunerazione variabile superiore a 435 mila Euro (importo particolarmente elevato), il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante Azioni BPER. Il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Con riferimento agli **MRT non apicali**:

- in caso di remunerazione variabile inferiore o uguale a 50 mila euro e 1/3 della remunerazione complessiva, l'erogazione avviene interamente *cash* e *up-front*.
- in caso di remunerazione variabile di importo superiore a 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e inferiore o uguale a 435 mila Euro (importo particolarmente elevato), l'assegnazione del 50% della remunerazione variabile avviene mediante Azioni BPER; della quota parte rappresentata da Azioni BPER, il 30% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (*up-front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno, il restante 20% attribuito in quote uguali nei 4 esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention*

⁹ Cfr. Politiche di Remunerazione vigenti. Tale soglia ammonta, allo stato attuale, a 435.000 euro.

di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita). L'erogazione della restante parte del *bonus* avviene *cash* 30% *up-front* e 20% differita in quote annuali uguali in 4 esercizi successivi a quello di assegnazione;

- in caso di remunerazione variabile superiore a 435 mila Euro (importo particolarmente elevato), il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante Azioni BPER. Il restante 60% (30% *cash* e 30% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 4 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Le quote *up-front* e differite sono soggette a regole di *malus* che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *Entry gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

Il suddetto meccanismo di *malus*, con il conseguente impedimento a corrispondere le quote differite del Bonus, agisce per tutti i beneficiari anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione di clausole di *claw-back*.

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.

La modalità di erogazione del Bonus maturato a seguito della consuntivazione dei risultati è definita coerentemente a quanto previsto dalla normativa, al duplice fine di conseguire l'allineamento al rischio *ex-post* e sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

Il presente Piano risulta sostanzialmente analogo a quello che il Gruppo BPER ha strutturato con riferimento all'esercizio 2023.

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 6 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il “Documento Informativo sul Piano di Compensi basato su strumenti finanziari – Piano MBO 2024”, la “Relazione 2024 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” verrà sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2024.

Entrambi i documenti saranno sottoposti per la relativa approvazione all'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2024 che in tale sede è anche 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 conferire all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale ove separatamente nominato e al Chief Human Resource Officer, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa interna, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto piano, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo.

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 e 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 economico del Piano (azioni BPER e più in generale sul contenuto economico del Piano). In presenza di tali eventi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, delibera l'adeguamento del Piano al fine di mantenerne inalterato il contenuto economico utilizzando a tal fine la metodologia di adeguamento applicata da Borsa Italiana¹⁰.

Eventuali revisioni dei criteri di attuazione del Piano in presenza di circostanze eccezionali e se funzionali agli interessi di lungo termine del Gruppo BPER, sono considerate deroghe temporanee e, ove ne ricorrano le condizioni, sono gestite secondo le specifiche previsioni contenute nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo tempo per tempo vigenti. Eventuali revisioni di carattere non temporaneo 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

Le Azioni attribuibili ai Beneficiari riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che BPER Banca potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, subordinatamente al rilascio di apposita autorizzazione da parte dell'autorità di Vigilanza ai sensi degli artt. 77, lett. a) e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

Per le diverse quote azionarie attribuite *up-front* e differite viene fatta salva la possibilità di “*sell to cover*” (vendita dei titoli necessari per adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di *retention*).

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 gli elementi essenziali delle Politiche di remunerazione nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti del Gruppo. Dal momento che tra i beneficiari di tale Piano vi è anche l'Amministratore Delegato lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

¹⁰ L'adeguamento si basa sul fattore di aggiustamento TERP (*Theoretical ex right price*), così come definito da Borsa Italiana a seguito dell'evento diluitivo.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente 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 4 marzo 2024 per esaminare il Documento informativo relativo al Piano MBO 2024 basato su strumenti finanziari definito dalle funzioni aziendali specialistiche e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, il 6 marzo 2024, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2024.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le Remunerazioni

L'Assemblea per l'approvazione del Piano "MBO 2024" è prevista per il 19 aprile 2024 in unica convocazione. L'assegnazione degli strumenti avverrà nel 2025, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2024 in termini di *Entry gate*, *Bonus pool* e *performance* individuali. Pertanto, tale data ad oggi non è disponibile.

Poiché il numero complessivo delle Azioni BPER 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 è possibile determinare ex ante il numero complessivo di Azioni BPER 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, se negoziati nei mercati regolamentati

Il valore adottato come riferimento ai fini del calcolo del numero di Azioni BPER spettanti a ciascun destinatario è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati consolidati di Gruppo al 31/12/2024.

Ai fini della determinazione del numero di Azioni BPER da assegnare nell'ambito dei compensi da corrispondere al personale più rilevante in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro a titolo di *severance*, il calcolo del numero di Azioni spettanti a ciascun destinatario è definito come segue:

- a) per il personale la cui delibera è in capo al Consiglio di Amministrazione, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie BPER rilevati nel mese intero antecedente il Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la cessazione anticipata e approvato il correlato compenso;
- b) per il personale la cui delibera non è in capo al Consiglio di Amministrazione,
 - i. in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei primi sei mesi dell'anno, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di dicembre dell'anno precedente;
 - ii. in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei secondi sei mesi dell'anno (o successivi e comunque entro la fine dell'anno), sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di giugno dell'anno.

Ai fini della determinazione del numero di azioni eventualmente da corrispondere a titolo di remunerazioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), il prezzo di riferimento da applicare è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER rilevati nei 30 giorni precedenti l'ultimo giorno del periodo di *retention*. Per quanto riguarda le quote in *phantom stock* relative ai piani in corso si comunica che alla data del 7 febbraio 2024 (data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione in cui sono stati approvati i risultati preliminari consolidati di Gruppo), il valore di Borsa delle Azioni ordinarie BPER, calcolato in base alla metodologia sopra esposta era pari ad Euro 3,2811 per ciascuna Azione.

3.9 Nel caso del Piano basato su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente 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. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014, 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 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 di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede, subordinatamente alle condizioni di attivazione dello stesso, l'assegnazione a titolo gratuito e personale di un determinato numero di Azioni ordinarie BPER.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2025 (periodo in cui vengono rilevati i risultati relativi all'esercizio 2024) e il 2031 (tenendo conto del periodo di *retention* dell'ultima quota di azioni differite).

Unicamente con riferimento alla erogazione della quota in strumenti finanziari relativa ad eventuali accordi di *severance* ovvero di riconoscimenti collegati alla permanenza in servizio definiti nel corso del 2024, l'attuazione si intende a partire dal 2024.

4.3 Termine del Piano

Il presente Piano terminerà nel 2031 (tenendo conto del periodo di *retention* dell'ultima quota di azioni differite).

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

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

$$\text{n° di azioni BPER} = \frac{\text{BONUS}}{\text{Prezzo di riferimento delle Azioni di BPER}}$$

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. Il prezzo di riferimento delle Azioni BPER al denominatore è calcolato in base alle modalità descritte nel paragrafo 3.8.

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 della remunerazione variabile 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* (CET1) consolidato;
- *Return on risk-weighted assets* (RORWA) consolidato¹¹;
- *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) consolidato.

A seguito del superamento degli *Entry gate* 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 vigore¹².

A valle della misurazione della *performance* e delle verifiche di *compliance breach*, l'effettiva quantificazione del *bonus* maturato è ulteriormente subordinata alla valutazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (correttivi RAF).

Se la remunerazione variabile è superiore a 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione totale annua 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 Azioni BPER.

11 Tale *Entry gate* non si applica alle Funzioni di controllo

12 Come già specificato tale regola non si applica alle Funzioni di controllo

Relativamente alla componente della remunerazione variabile assegnata mediante il ricorso ad Azioni BPER 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 Indicazioni di eventuali 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 *retention* (di indisponibilità) delle Azioni BPER di 1 anno sia per la quota *up-front* sia per le quote differite nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo potrà valutare, in caso di operazioni straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione e/o distribuzioni straordinarie di dividendi, eventuali conseguenti adeguamenti delle quote azionarie maturate ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del 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 2024, 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 dovrà essere considerato come violazione delle politiche del Gruppo e di conseguenza il diritto alle Azioni BPER decadrà automaticamente.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

I Beneficiari avranno diritto a ricevere il premio maturato, solo se saranno in carica o nel ruolo al termine del periodo di *vesting*, e comunque in servizio al momento del pagamento, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione o di eventuali altre figure delegate di valutare eventuali eccezioni a tale regola. Eventuali premi saranno riconosciuti secondo il criterio del pro rata temporis.

Il Piano prevede clausole di *good e bad leavers*, atte a disciplinare i casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica prima della conclusione del Periodo di *vesting* e durante il successivo periodo di differimento e/o *retention*. In particolare, salve regole di maggior dettaglio eventualmente previste nel Regolamento del Piano e salva in ogni caso diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione:

- (i) in caso di cessazione anticipata del Rapporto o della Carica prima del termine del periodo di *vesting* per (a) cessazione del rapporto per mutuo consenso, (b) cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero (c) in caso di morte o per sopravvenuta inabilità lavorativa (*good leaver*), i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Piano in misura riproporzionata pro rata temporis o, se la cessazione interviene a valle del periodo di *vesting*, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *retention*; e
- (ii) in tutti i casi di cessazione del rapporto o della carica diversi da quelli sopra indicati (*bad leaver*), i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Piano, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *retention* ancora non erogate e medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Piano non prevede cause di annullamento. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw-back* al ricorrere di determinate fattispecie, descritte nelle Politiche di remunerazione 2024 del Gruppo BPER e in linea con il quadro normativo tempo per tempo vigente.

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 indicando 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

Il Piano si basa generalmente sul riacquisto di azioni ordinarie BPER sul mercato e quindi non ci sono effetti diluitivi sul capitale.

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

Non applicabile in quanto non sono previsti limiti.

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.

I paragrafi dal 16 al 22 del capitolo 4 di cui allo Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti non risultano applicabili, in quanto i Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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 (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Si veda quanto previsto nel paragrafo 3.3.

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.

* * *

Modena, 6 marzo 2024

BPER Banca S.p.A.
La Presidente
Dott.ssa Flavia Mazzarella



TABELLE

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Data 6 marzo 2024

Il numero di Azioni BPER Banca correlate alla *performance* 2023 è stimato su dati di pre-consuntivo e suscettibile di modifiche in fase di consuntivo definitivo.

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 1						
		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>
Montani Piero Luigi	Amministratore Delegato e Direttore Generale BPER Banca	21 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	39.108	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	1)
		20 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	1.965.231 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		20 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	107.352	9 Marzo 2023	1,92 €	2,33 €	2)
		26 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	129.442	6 Marzo 2024	-	3,28 €	3)
Note:								
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	12 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	5.331	27 Marzo 2020	0 €	4,49 €	4)
		12 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	146.837 ^(B)	2019 ^(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		20 Aprile 2020	<i>Phantom Stock</i>	9.198	4 Giugno 2021	0 €	1,58 €	5)
		16 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	22.174	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	1)
		15 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	453.515 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		15 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	25.965	2 Maggio 2023	1,92 €	2,33 €	6)
		20 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	33.634	6 Marzo 2024	-	3,28 €	7)
Note:								
Rossi Diego	Direttore Generale Bibanca	17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	787	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	8)
		17 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	52.142 ^(B)	2019 ^(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		15 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	6.068	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	9)
		6 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	211.640 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		6 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	8.700	30 Marzo 2023	1,92 €	2,33 €	10)
		5 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	19.119	6 Marzo 2024	-	3,28 €	11)
Note:								
Bigarelli Matteo	Direttore Generale BPER Factor	17 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	67.497	2019 ^(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		21 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	11.053	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	1)
		20 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	10.539	9 Marzo 2023	1,92 €	2,33 €	10)
		19 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	21.488	6 Marzo 2024	-	3,28 €	7)
Note:								

QUADRO 1								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		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>
Rosignoli Antonio	Direttore Generale Sardaleasing	17 aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	1.310	10 Marzo 2020	0	4,49 €	12)
		17 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	61.132 ^(B)	2019 ^(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		21 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	5.466	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	9)
		24 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	193.689 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		24 Marzo 2022	Azioni BPER Banca	8.812	27 Aprile 2023	1,92 €	2,33 €	6)
		6 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	19.359	6 Marzo 2024	-	3,28 €	7)
Note:								
Grimaldi Fulvio	Direttore Generale Finitalia	9 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	4.014	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	9)
		11 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	161.818 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		11 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	6.805	27 Marzo 2023	1,92 €	2,33 €	10)
		14 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	12.855	6 Marzo 2024	-	3,28 €	11)
Note:								
N. 12 Dirigenti con Responsabilità strategica di BPER Banca^(D)		14 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	4.509	5 Marzo 2019	0 €	3,11 €	18)
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	7.273	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	8)
		17 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	108.937 ^(B)	2019(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		22 Aprile 2020	<i>Phantom Stock</i>	5.195	16 Marzo 2021	0 €	1,58 €	5)
		21 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	53.516	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	13)
		20 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	3.561.243 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		20 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	134.668	9 Marzo 2023	1,92 €	2,33 €	14)
		26 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	336.344	6 Marzo 2024	-	3,28 €	7)
Note:								
N. 38 altri dipendenti o collaboratori di BPER Banca per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	9.553	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	15)
		17 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	655.648 ^(B)	2019 ^(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		21 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	46.439	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	13)
		20 Aprile 2022 (ILT)	Azioni BPER Banca	4.396.221 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		20 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	122.599	9 Marzo 2023	1,92 €	2,33 €	16)
		26 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	390.485	6 Marzo 2024	-	3,28 €	11)
Note: per una risorsa sono inclusi anche gli strumenti finanziari assegnati quali parte di <i>bonus</i> derivante dall'incarico che ha ricoperto in Optima S.I.M.								
N. 3 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		12 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	2.098	27 Marzo 2020	0 €	4,49 €	17)
		12 Aprile 2019	Azioni BPER Banca	48.492 ^(B)	2019(C)	1,79 €	3,74 €	2019-2021
		16 Aprile 2021	Azioni BPER Banca	3.583	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	13)
		15 Aprile 2022 (LTI)	Azioni BPER Banca	186.352 ^(A)	2022	-	1,59 €	2022-2025
		15 Aprile 2022	Azioni BPER Banca	9.582	2 Maggio 2023	1,92 €	2,33 €	10)
		20 Aprile 2023	Azioni BPER Banca	15.148	6 Marzo 2024	-	3,28 €	11)
Note								

Tablelle

(A) Numero *target* di azioni assegnate, su base quadriennale con riferimento al Piano ILT 2022-2025. Solo al termine del periodo di *vesting* (31 dicembre 2025) sarà possibile definire il numero effettivo di azioni maturate.

(B) Numero azioni inizialmente assegnate adeguato attraverso il meccanismo di aggiustamento “TERP” a seguito dell’aumento di capitale effettuato a ottobre 2020.

(C) La data di assegnazione corrisponde alla data di effettiva comunicazione. Per alcune figure rientranti tra i Beneficiari durante il periodo di *vesting*, la data di assegnazione è il 2020.

(D) Indicati anche strumenti finanziari assegnati in anni precedenti riferiti a *bonus* collegati a posizioni che prima del 2023 non rientravano nel perimetro dei dirigenti con responsabilità strategica.

* Valore non disponibile.

La tabella non include quote del *bonus* riferito a 22 soggetti non più dipendenti.

Phantom *stock* o azioni virtuali: 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 alla data di erogazione stessa.

- 1) Bonus di cui una parte (45,5%) attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* (assegnazione 2023), la seconda quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2024), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 2) Bonus di cui una parte (36,36%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2023, in parte (63,64%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2024 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 3) Bonus di cui una parte (36,36%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (63,64%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 4) Bonus di cui una parte (45,5%) attribuita *up-front* ha superato il periodo di *retention* di 1 anno ed è stata pagata nel 2021. La restante parte (54,5%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima e la seconda quota hanno superato il periodo di *vesting*, di *retention* e sono state pagate rispettivamente nel 2022 e 2023. La terza quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* e verrà pagata nel 2024. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La quinta quota è soggetta sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alle due quote.
- 5) Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up-front* ha superato il periodo di *retention* di 1 anno ed è stato pagato nel 2022. La restante in parte (54,5%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2023. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* il periodo di *retention* e verrà pagata nel 2024. La terza quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 6) Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2023, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2024), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 7) Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 8) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* ed è stata erogata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* ed è stata pagata nel 2023. La terza quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* e verrà pagata nel 2024. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La quinta quota è soggetta sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 9) Bonus di cui una parte (60%) attribuita *up-front* è soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* il periodo di *retention* (assegnazione 2023), la seconda quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2024), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.

- 10) Bonus di cui una parte (60%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2024 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 11) Bonus di cui una parte (60%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 12) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima, la seconda e la terza quota hanno superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno e sono già state pagate. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* e verrà erogata nel 2024. La quinta quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno.
- 13) Bonus di cui una parte (60%) attribuita *up-front* è soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2023). La seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2024 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno. Per le figure apicali: Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2024 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 14) Bonus attribuito a 10 risorse. Per 8 di esse il (45,5%) del *bonus* è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2024), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno. Per 2 di esse il (54,5%) del *bonus* è attribuita *up-front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (45,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2024), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 15) Bonus è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2023. La terza quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno e verrà pagata nel 2024. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La quinta quota è soggetta sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 16) Bonus di cui una parte (60%) attribuita *up-front*, assegnata nel 2023 e soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2024 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 17) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* ed è stata erogata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno ed è stata erogata nel 2023. La terza quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno e verrà erogata nel 2024. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La quinta quota è soggetta sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 18) Bonus di cui una parte (60%) è già maturata ed è stata pagata nel 2021, mentre la restante parte (40%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima, la seconda e la terza quota hanno superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno e sono già state pagate. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* e verrà erogata nel 2024. La quinta quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla quinta quota.

Data 6 marzo 2024

		QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l'Assemblea del 19 aprile 2024						
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	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			Azioni BPER					
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 ex post delle <i>performance</i> , sia stato assegnato un <i>bonus</i> superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre ex ante i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.								

