



PIANO DI COMPENSI BASATO SU AZIONI

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO di INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE “PIANO ILT 2022-2024”

Redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF (Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni) e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e s.m.i.).

Modena, 30 maggio 2024

Indice

Premessa	6
DEFINIZIONI	8
1. I SOGGETTI DESTINATARI	10
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 l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate	10
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	10
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:	10
a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;	10
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 dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;	11
c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.	11
1.4 Descrizione e indicazione numerica separata per le categorie:	11
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	11
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani (L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva; - finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine; - i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti)	11
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari (l'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - l'indicazione dei fattori, anche in termini di <i>performance</i> , e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari; - il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo; - le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.	12
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione (L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi; - gli elementi	

presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani; - il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani; - le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti).....	14
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, 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.....	15
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.....	15
2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.....	15
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI.....	15
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.....	15
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.....	16
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.....	16
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.....	16
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.....	17
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 dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.....	17
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 dall'eventuale comitato per la remunerazione.....	18
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.....	18
3.9 Nel caso di piani basati 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 la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Reg. UE 596/14; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.....	18
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.....	19

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. option grant) con regolamento per consegna fisica (cd. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. stock appreciation right)	19
4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti	19
4.3 Termine del piano	19
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	19
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 <i>performance</i>; descrizione di tali condizioni e risultati	20
4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari 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	20
4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono 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	20
4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	20
4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	21
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; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	21
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	21
4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano	21
4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso	21
4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	21
4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	22
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione	22
4.17 Scadenza delle opzioni	22

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out).....	22
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 (cd. <i>fair market value</i>); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio	22
4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (<i>fair market value</i>), motivazioni di tale differenza.....	22
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.....	22
4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore	22
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.)	22

Premessa

Con il presente Documento informativo, redatto in conformità con le disposizioni di cui agli articoli 114-*bis* del T.U.F. e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, nonché allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, BPER Banca S.p.A., si propone di fornire ai propri azionisti ed alla comunità finanziaria adeguata informativa, conformemente alle previsioni dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, in merito alle modifiche, deliberate dal Consiglio di amministrazione di BPER Banca S.p.A. in data 30 maggio 2024, al Piano di Incentivazione di Lungo Termine attualmente denominato **"Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2025"**, originariamente approvato dall'Assemblea dei Soci di BPER BANCA S.p.A. in data 20 aprile 2022 e successivamente modificato con l'approvazione dell'Assemblea dei Soci di BPER BANCA S.p.A. in data 5 novembre 2022

Le modifiche proposte sono motivate dalla necessità di allineare il Piano di incentivazione in oggetto alle variazioni intervenute nel Piano industriale 2022-2025 e per il quale il Consiglio di Amministrazione nella medesima seduta del 30 maggio 2024 ha deliberato in merito alla revisione della durata, prevedendone la chiusura al 31/12/2024, anticipando a tale data la verifica circa il conseguimento dei target originariamente previsti per il 31/12/2025, e, quindi, l'avvio dei lavori per la delineazione delle direttrici strategiche per il triennio 2025-2027.

Le modifiche al Piano ILT proposte si sostanziano dunque in:

- a) Modifica del periodo di vesting, con passaggio a tre anni (2022-2024), rispetto ai precedenti quattro (2022-2025), coerentemente con il contenuto della suddetta delibera del Consiglio di Amministrazione di BPER BANCA del 30 maggio 2024 relativamente al Piano Industriale;
- b) Conseguentemente al punto a), anticipazione al 31/12/2024 della verifica del conseguimento dei target, invariati rispetto ai riferimenti originariamente previsti per il 31/12/2025, relativi ai Gate e ai KPI associati al Piano ILT;
- c) Conseguentemente al punto a), riduzione pro-rata temporis del numero target di azioni assegnabili ai Beneficiari.

Il Piano così modificato, rinominato **"Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024"** (di seguito anche "il Piano" o "il Piano ILT 2022-2024") verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata presso BPER BANCA S.p.A., in Modena, Via San Carlo n. 8/20, per il 3 luglio 2024.

Il Piano è finalizzato all'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di BPER Banca ad Amministratori e dipendenti della Banca e di Controllate, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro che siano investiti di funzioni di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Bancario (come di seguito definiti).

Al riguardo, si rinvia alla relazione degli amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-ter, comma 1, e 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "TUF") e dell'art. 84-ter del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "Regolamento Emittenti"), a disposizione sul sito della Banca www.bper.it sezione Governance – Assemblea dei Soci.

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 è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca – www.bper.it – Sezione Governance – Organi sociali – Assemblea dei Soci – (oppure www.gruppobper.it).

DEFINIZIONI

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel presente Documento informativo (“Documento”):

ASSEMBLEA Assemblea della Banca.

AZIONI Indica le azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana.

BONUS MATURATO O BONUS Premio che costituisce parte variabile della retribuzione sulla base delle regole definite nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo BPER.

BONUS TARGET Premio teorico che corrisponde all'importo erogato in caso di pieno raggiungimento dei risultati.

BPER o Emittente o Banca BPER S.p.A. (di seguito anche solo “Banca”, “BPER” o “Capogruppo”)

CLAW BACK 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 *retention*.

COMITATO PER LE REMUNERAZIONI Comitato per le Remunerazioni della Banca.

COMMON EQUITY TIER 1 RATIO (CET 1) 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 Indica il Consiglio di Amministrazione della Banca.

COST/INCOME¹ (%) Indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo². Viene misurato come rapporto tra gli oneri ed i proventi operativi netti.

DATA DI ASSEGNAZIONE Data nella quale il Consiglio di Amministrazione della Banca, previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, assegna le azioni ordinarie ai Beneficiari.

DESTINATARI o BENEFICIARI Indica i soggetti ai quali verranno assegnate le *Performance Share*.

DIFFERIMENTO Periodo intercorrente tra il momento della maturazione del premio e il momento dell'attribuzione delle *tranche* differite, previa verifica delle condizioni di *malus*.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE Alla data di redazione del documento il perimetro è composto dagli Amministratori, sindaci, componenti la Direzione Generale (Direttore Generale, ove nominato, e Vice Direttori Generali), C-Level che compongono il Comitato interno di Direzione Generale e il “Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari” della Capogruppo.

GATE o CONDIZIONI DI ACCESSO Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista l'eventuale attribuzione in funzione degli obiettivi di *performance* di Piano.

GRUPPO BPER BANCA O GRUPPO BPER La Capogruppo e le società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER 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 (bonus): Indica un bonus di importo superiore alla soglia calcolata sulla base di quanto previsto dalla Circolare n.285 di Banca d'Italia – e specificatamente indicata nella Relazione annuale sulla politica in materie di Remunerazione della Banca. Per il “Piano ILT 2022-2024” l'anno di riferimento considerato è il 2024

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) o Obiettivi di performance Indicatori economico-finanziari e di sostenibilità che contribuiscono alla determinazione del premio

¹ Ai fini della misurazione dei risultati, riferito alla componente ordinaria ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni.

² Per maggiori dettagli circa le modalità di esposizione degli schemi riclassificati si rimanda all'Allegato del bilancio d'esercizio “Riconciliazione tra i prospetti contabili consolidati e gli schemi riclassificati”.

LINEE GUIDA DI POSSESSO AZIONARIO Indica le linee guida di possesso azionario applicabili all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità strategiche di BPER

LCR Liquidity Coverage Ratio: Rapporto tra stock 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).

NPE RATIO LORDO (%) Indicatore di rischio, collegato alla qualità del credito, misurato come rapporto tra i crediti deteriorati lordi (sofferenze, inadempienze probabili e scaduti) ed i crediti lordi verso clientela (in bonis e deteriorati)

PIANO INDUSTRIALE O PIANO STRATEGICO Piano strategico "BPER e-volution 2022-2025" approvato dal Consiglio di Amministrazione di BPER Banca in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022, modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2024.

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

RETENTION Periodo intercorrente tra il momento in cui vengono attribuite-riconosciute la quota *up-front* o le quote differite e quello in cui avviene l'erogazione del *Bonus* (1 anno).

RICONOSCIMENTO Il conferimento di una remunerazione variabile riferita a un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato.

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".

RETURN ON RISK WEIGHTED ASSETS IN REGIME TRANSITORIO (RORWA)³ Rapporto tra l'utile lordo (perdita) di periodo e gli RWA. Si precisa che, dal 1° gennaio 2024, è variata la metodologia di calcolo ed è esclusa la componente di pertinenza di terzi e utilizzato il dato dell'utile lordo (risultato della gestione corrente al lordo delle imposte).

ROTE (%) Indicatore di redditività calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo⁴. Il ROTE è misurato come rapporto fra l'Utile netto di Capogruppo e il Patrimonio tangibile medio di Gruppo. Il Patrimonio tangibile è dato dalla somma algebrica di riserva da valutazione (voce 120 + voce 125), azioni rimborsabili (voce 130), riserve (voce 150), sovrapprezzi di emissione (voce 160), capitale (voce 170) - azioni proprie (voce 180), utile consolidato al netto dividendi distribuiti (o deliberati) dalla capogruppo o comunque dalla società consolidante (voce 200) - attività immateriali (voce 100).

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

VESTING Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura (3 anni).

³ Cfr. nota 1

⁴ Per maggiori dettagli circa le modalità di esposizione degli schemi riclassificati si rimanda all'Allegato del bilancio d'esercizio "Riconciliazione tra i prospetti contabili consolidati e gli schemi riclassificati".

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali taluni soggetti ricompresi nel perimetro del Personale più rilevante tra i manager del vertice del Gruppo BPER e ulteriori selezionate risorse considerate chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche (fino ad un massimo di 70 risorse) alla data di aggiornamento del presente documento. Sono esclusi dal Piano i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e delle funzioni assimilate⁵, per i quali si prevede un'incidenza massima della remunerazione variabile pari al 33% sulla remunerazione fissa e tenuto conto delle specifiche limitazioni della regolamentazione di settore riferite agli indicatori utilizzabili.

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 l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate

Di seguito si riportano i nominativi dei destinatari del Piano ILT 2022-2024 rientranti nelle categorie indicate, alla data di predisposizione del presente documento:

- Il Signor Papa Gianni Franco, Amministratore Delegato di BPER Banca.

Si segnala, inoltre, che alcuni potenziali destinatari del Piano - dipendenti del Gruppo BPER - oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in Organi amministrativi di Società controllate, direttamente o indirettamente, da BPER Banca. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo BPER, non viene fornita indicazione nominativa ma si fa rinvio per essi alle informazioni di seguito riportate.

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

In aggiunta ai nominativi elencati al precedente punto 1.1, il Piano ILT 2022-2024 è riservato ad un perimetro selezionato di manager, tra cui alcuni Direttori Generali, del Gruppo BPER che sono stati individuati sulla base del ruolo e del contributo al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico e che al momento della redazione del documento è di 64 risorse, inferiore rispetto al numero massimo dei potenziali destinatari comunicato precedentemente pari a 70 risorse.

Il numero effettivo è soggetto a variazioni in relazione ai criteri descritti al punto 4.8

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

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Allo stato attuale non è stato nominato un Direttore Generale per la Capogruppo (resta inteso che il precedente Amministratore Delegato/Direttore Generale è destinatario pro quota del Piano).

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione che darà attuazione al Piano su mandato dell'Assemblea, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

⁵ Come definite ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", Titolo IV, Capitolo 2.

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 dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

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

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica separata per le categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

Rientrano in tale categoria n. sette (7) soggetti relativi alla Capogruppo

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;

Non applicabile.

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.).

Rientrano in tale categoria 46 soggetti. Sono inoltre destinatari pro-rata temporis 5 soggetti cessati. Il numero effettivo è soggetto a variazioni in relazione ai criteri descritti al punto 4.8.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani (L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva; - finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine; - i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti)

Il Piano ILT 2022-2024 è finalizzato a premiare il personale strategico di Gruppo con un incentivo da corrispondere unicamente in azioni ordinarie BPER Banca, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di predefinite condizioni di accesso nonché di specifici obiettivi di *performance*, in linea con il Piano Strategico.

In coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato, il Piano ILT 2022-2024 è volto a:

- allineare gli interessi del Management alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti e tutti gli *stakeholders*;
- incentivare il management al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico, economico finanziari e ESG⁶, in una cornice di sana e prudente gestione del rischio;
- fidelizzare le persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine del Gruppo.

In particolare, per raggiungere tali obiettivi si propone di:

⁶ Mediante l'inserimento di obiettivi di sostenibilità ESG ("Environment Social Governance").

- assegnare una parte rilevante della remunerazione variabile annuale in azioni ordinarie BPER la cui corresponsione è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- definire un periodo di *vesting* triennale in linea con la durata del Piano Strategico;
- prevedere specifiche clausole di malus e claw-back per assicurare l'eventuale correzione ex post dei premi maturati/attribuiti.

Per il dettaglio delle ulteriori informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del Piano ILT 2022-2024, si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 il cui aggiornamento viene sottoposto, per le relative delibere, all'Assemblea che si terrà il 3 luglio 2024.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari (l'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - l'indicazione dei fattori, anche in termini di *performance*, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari; - il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo; - le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

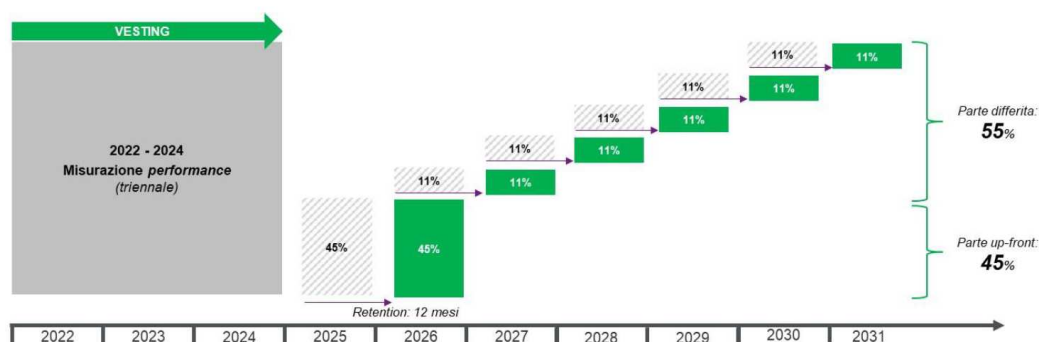
Il Piano ILT 2022-2024 basato su strumenti finanziari prevede l'assegnazione di un premio individuale in azioni ordinarie BPER Banca al Personale indicato al paragrafo 1 alla fine del *Vesting* triennale (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024)⁷, allineato alla strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, così come definiti nel Piano Strategico, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Nell'ambito del Piano ILT 2022-2024, la modalità di assegnazione dei premi è strutturata - in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili nel settore bancario - in una quota *up-front*, ovvero riconosciuta alla maturazione delle condizioni di *vesting* di tre anni, e una differita pro-rata in *tranche* uguali, in un periodo pluriennale (5 anni). La struttura di pagamento delle azioni prevede un periodo di *retention* pari ad un anno per la quota *up-front* e per le quote differite.

Si riporta qui di seguito lo schema di differimento per bonus inferiore all' "importo particolarmente elevato"⁸.

⁷ Salvo quanto previsto al paragrafo 4.8.

⁸ In caso di "importo particolarmente elevato" (i.e. 435.000 euro), il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*), ma è soggetto ad un vincolo di indisponibilità pari ad 1 anno (*retention*). Il restante 60% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.



Il riconoscimento delle azioni è subordinato alla verifica nel 2025 delle condizioni di accesso al 2024 (per la *tranche up-front*) e al 2025, 2026, 2027, 2028 e 2029 per le *tranche* differite (attribuite dopo 1 anno di *retention*).

In linea con le prassi di mercato, sono stati previsti per il Piano ILT le Condizioni di Accesso (Gate) previste da BPER per il piano di breve termine al 2024; in particolare il Common Equity Tier 1 (CET1) ratio consolidato, il Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato e il Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato, come definiti nel RAF tempo per tempo vigente.

La misurazione della *performance* è basata sulle seguenti metriche (KPI): un obiettivo di redditività (Return On Tangible Equity o anche “ROTE” al 2024), un obiettivo di efficienza operativa (Cost/Income al 2024), un obiettivo sulla qualità del credito (NPE ratio lordo al 2024) e un obiettivo ESG (mix di obiettivi articolati in “finanza sostenibile”, “transizione energetica”, “diversità e inclusione” e Progetto «Futuro» al 2024).

I KPI sono verificati dalle funzioni interne competenti alla fine del *vesting*, tuttavia nel corso del triennio di riferimento viene effettuato un monitoraggio continuo sugli indicatori utilizzati al fine di verificare la rispondenza agli obiettivi del Piano Strategico.

I predetti obiettivi hanno un peso percentuale sul Bonus individuale e la loro valutazione è basata su soglie progressive (dal livello di raggiungimento Minimo, a quello Target e a quello Massimo), cui corrispondono percentuali di Bonus pari al 70%, 100% e 120% con un meccanismo di progressione lineare negli intervalli di *performance* tra “Minimo e Target” e tra “Target e Massimo”.

I valori target dei KPI quantitativi del Piano di incentivazione di Lungo Termine sono definiti nel Piano Strategico e invariati rispetto ai target inizialmente attribuiti con riferimento al 31/12/2025.

Indicatore	Peso	Livello di raggiungimento	Pay-out	Misurazione
ROTE al 31/12/2024	50%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare
NPE Ratio Lordo al 31/12/2024	15%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare
Cost/Income al 31/12/2024	20%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare
ESG al 31/12/2024	15%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare

L’obiettivo ESG è articolato come segue:

- 25% Finanza Sostenibile (Plafond Finanziamenti Green al 31/12/2024);
- 25% Transizione Energetica (Riduzione Emissioni CO2 al 31/12/2024 rispetto all'Obiettivo Parigi 2030);
- 25% Diversità e Inclusione (aumento genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti (target da Piano Strategico al 31/12/2024);
- 25% Progetto "Futuro" (Valutazione impatto sociale al 31/12/2024 di progetti specifici per giovani attivati attraverso il Plafond "Futuro").

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione (L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi; - gli elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani; - il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani; - le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti)

Sulla base delle caratteristiche sopra descritte, il Piano ILT 2022-2024 prevede un incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, nell'ammontare massimo di circa 19,3 milioni di euro (il "Montepremi Complessivo"), definito sulla base dell'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni definiti (cfr. paragrafo 4.12), in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello massimo.

Il numero target di azioni promesse all'inizio del triennio di riferimento del Piano è calcolato in base al rapporto fra l'entità del Premio Individuale dei Beneficiari ed il valore dell'Azione, calcolato come media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie BPER Banca quotate presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci (20 aprile 2022).

In caso di ingressi successivi all'inizio del triennio di riferimento (e in ogni caso entro aprile 2024) il valore dell'azione viene calcolato come media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie BPER Banca quotate presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il bilancio dell'anno precedente.

L'entità target del Premio Individuale (su base annuale e quindi sui tre anni del periodo di vesting) del singolo Beneficiario viene determinata⁹, secondo una percentuale della remunerazione annua lorda individuale: (i) 60% (180% su base triennale) per top management e C-Level (fra questi è ricompreso l'Amministratore Delegato e (ii) 40% (120% su base triennale) per il senior management e (iii) il 15% (45% su base triennale) per i Beneficiari individuati tra selezionate risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche. Sono esclusi dai Beneficiari coloro che appartengono alle Funzioni aziendali di controllo e assimilate, così come previsto dal paragrafo 1 del presente documento.

In funzione della misurazione dei KPI il numero delle Azioni potrà aumentare del 20% in caso di conseguimento degli obiettivi al livello massimo oppure ridursi fino al 70% in caso di conseguimento degli obiettivi al livello minimo. Il premio sarà azzerato in caso di *performance* al di sotto del livello minimo.

Pertanto, la somma delle azioni accantonate sarà riconosciuta solo alla fine del triennio di riferimento del Piano ILT, a valle di una complessiva verifica del livello di raggiungimento dei KPI, che tenga dunque conto della *performance* realizzata alla fine del triennio.

⁹ Nel rispetto del rapporto variabile/fisso definito dalle politiche di remunerazione di competenza al momento della partecipazione e in conformità alla normativa tempo per tempo vigente.

Le Azioni così riconosciute sono suddivise in 6 *tranche*, di cui una *up-front* (pari al 45% del Bonus Individuale) e 5 *tranche* uguali (pari all'11% del medesimo), da attribuire nel corso del periodo di differimento. Se il premio maturato alla fine del *Vesting* è di "importo particolarmente elevato" la *tranche up-front* sarà pari al 40% e le 5 *tranche* differite saranno pari ciascuna al 12% del Premio Individuale.

I Beneficiari ed il numero di Azioni assegnabili a ciascuno di essi sono discrezionalmente ed insindacabilmente determinati dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni normative. La Banca potrà non assegnare ai Beneficiari, in tutto o in parte, le Azioni, e si riserva, inoltre, la facoltà di chiedere ai Beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni, al verificarsi delle condizioni più avanti descritte (c.d. clausole di *malus* e *claw-back*).

La Banca richiederà ai Beneficiari - attraverso specifiche pattuizioni individuali - di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (c.d. *hedging*) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nel Piano, in conformità al quadro normativo vigente.

Resta in ogni caso fermo che, anche in caso di raggiungimento dei KPI, BPER Banca non assegnerà ai Beneficiari la *tranche up-front* e/o le *tranche* differite qualora non vengano raggiunti i Gate di Gruppo BPER (CET1; LCR; RORWA) come sopra definiti (relativamente al 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029).

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, 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 predisposizione del Piano ILT 2022-2024 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che il regime fiscale e di contribuzione previdenziale applicato alle azioni gratuite assegnate sarà coerente con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale del dipendente.

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

In questa sede, si specifica che non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

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

Nel formulare all'Assemblea dei Soci convocata per il 3 luglio 2024 la proposta di approvazione delle modifiche al Piano ILT, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha previsto, tra l'altro, il conferimento di ogni

opportuno potere all'Amministratore Delegato - con facoltà di subdelega - necessario ai fini dell'esecuzione del Piano.

3.2 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 alle Funzioni Interne e in particolare al Chief Human Resource Officer che opera sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Gli obiettivi sono individuati e fissati dal Consiglio di Amministrazione e i relativi target e pesi sono mantenuti coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine così come definiti nel Piano Strategico.

In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare e/o nel RAF alle condizioni di accesso del Piano ILT 2022-2024, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza.

In caso di eventi straordinari o non prevedibili a budget¹⁰, e suscettibili di alterare i Gates e i KPI, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni e il Comitato Controllo e Rischi, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà adeguare i target al fine di tenere in adeguata considerazione gli effetti di tali operazioni sui Gates e i KPI, tenuto conto di ulteriori indicatori legati al Piano Strategico e alla luce delle *performance* più generali conseguite in corso di periodo.

In caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo BPER, gratuiti o a pagamento funzionali ad operazioni straordinarie 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, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni e il Comitato Rischi, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà apportare le modifiche necessarie o opportune per mantenere inalterate le caratteristiche sostanziali del Piano¹¹.

Resta inteso che l'Amministratore Delegato, in quanto Beneficiario del Piano, non parteciperà alle eventuali discussioni e deliberazioni consiliari al riguardo.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Al fine di garantire una maggiore flessibilità, l'assegnazione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano avverrà impiegando le azioni proprie rivenienti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

Le azioni al servizio del Piano ILT 2022- 2024, inizialmente pari ad un massimo di 17.135.000, diventano un massimo di circa 11.200.000 azioni ordinarie BPER Banca (rappresentative alla data di approvazione del presente Documento informativo da parte del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2024 del 0,79% del

¹⁰ Quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: operazioni straordinarie e riorganizzazioni riguardanti il Gruppo BPER e, operazioni sul capitale, modifiche normative delle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER o al perimetro di Gruppo, offerte pubbliche di acquisto o di scambio ovvero cambi di controllo, compliance con specifiche normative di settore applicabili a singole società del Gruppo, normalizzazioni contabili straordinarie.

¹¹ Le eventuali modifiche si basano sul fattore di aggiustamento TERP (*Theoretical ex right price*), così come definito da Borsa Italiana a seguito dell'evento diluitivo.

capitale sociale della Società). Le stesse deriveranno da azioni proprie già detenute dalla Società alla data odierna o da future acquisizioni effettuate nel rispetto della normativa applicabile e previa autorizzazione da parte dell'Assemblea dei Soci. Il costo complessivo alla data di assegnazione, stimato con riferimento al criterio di cui al punto 4.12 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti è pari a circa 19,3 milioni di euro.

Al riguardo si evidenzia che in data 19 aprile 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha autorizzato l'acquisto di un numero massimo di 17.400.000 azioni (rappresentative a quella data dello 1,2% del capitale sociale della Società) non superiore al controvalore totale di circa 53 milioni di euro prive del valore nominale, a servizio dei sistemi incentivanti correnti e pregressi, nonché di eventuali trattamenti di fine rapporto. In ogni caso, il numero delle azioni proprie acquistabili, anche in virtù di future autorizzazioni, non potrà mai eccedere il limite del quinto del capitale sociale previsto dall'articolo 2357, comma 3, del Codice Civile, tenendo conto anche delle azioni proprie già detenute dalla Società alla data odierna.

L'acquisto delle azioni è comunque subordinato al rilascio della prescritta autorizzazione da parte della Banca Centrale Europea ("BCE").

Il meccanismo prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie BPER Banca acquistate e/o detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso cui opera il potenziale Beneficiario destinatario delle azioni), pari al controvalore massimo dei premi, secondo il seguente iter.

Nel corso del 2025 il Consiglio di Amministrazione certifica l'apertura dei Gates al Piano ILT 2022-2024 nonché il livello di raggiungimento degli specifici KPI (i cui valori target sono quelli definiti nel Piano Strategico relativamente al 2024) alle date prestabilite, come descritto al paragrafo 2.2.

Sulla base di questi meccanismi il valore del premio può variare in funzione dell'andamento della quotazione del titolo.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato la riduzione del periodo di *performance* del Piano "ILT 2022-2024" (originariamente quadriennale), da sottoporre all'Assemblea dei Soci del 3 luglio 2024, preso atto del parere del Comitato per le Remunerazioni del 29 maggio 2024.

Dal momento che tra i Beneficiari vi è anche l'Amministratore Delegato, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

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 dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato per le Remunerazioni, nella seduta del 29 maggio 2024, ha esaminato le modifiche proposte al Piano, dando il suo parere positivo, e ha deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 30 maggio 2024, con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato di approvare la proposta di modifiche al Piano e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'Assemblea del 3 luglio 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 dall'eventuale comitato per la remunerazione

In caso di approvazione delle modifiche al Piano ILT 2022-2024 da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini della relativa attuazione. Il riconoscimento delle azioni comunque è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il livello di raggiungimento delle condizioni di *performance* di Piano previa verifica delle condizioni di accesso (secondo quanto meglio dettagliato ai precedenti paragrafi 2.2, 2.3 e 3.4).

Le informazioni richieste a tal riguardo dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari per tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria BPER Banca registrato alle seguenti date è stato pari a:

- Euro 4,8336 (parere del Comitato per le Remunerazioni del 29 maggio 2024);
- Euro 4,9509 (delibera sulla proposta all'Assemblea dei Soci del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2024).

3.9 Nel caso di piani basati 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 la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Reg. UE 596/14; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

È stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti in merito al presente Piano ILT 2022-2024 e all'acquisto di azioni proprie.

In fase di adozione ed esecuzione del Piano ILT 2022-2024, viene data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

In ogni caso le proposte deliberative concernenti i piani di compensi basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato per le Remunerazioni per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo e l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Tra i Beneficiari ve ne sono taluni soggetti agli obblighi previsti dalla c.d. disciplina *internal dealing*, contenuta nel Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 (e le relative disposizioni attuative), nel TUF e nel Regolamento Emittenti. Tali soggetti sono pertanto tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati nella suddetta normativa, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – effettuate sulle azioni.

In aggiunta a quanto precede, i Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate di cui al suddetto Regolamento (UE) n. 596/2014 e le ulteriori disposizioni di cui al “Codice per il trattamento delle informazioni privilegiate” a cui si rinvia.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. option grant) con regolamento per consegna fisica (cd. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. stock appreciation right)

Per i potenziali Beneficiari, il Piano ILT 2022-2024 prevede l'attribuzione del Bonus maturato attraverso l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie BPER Banca, assoggettate specifici periodi di differimento e *retention* (come precedentemente dettagliato al paragrafo 2.2).

Il Bonus viene così suddiviso:

In caso di premi maturati superiori all'importo particolarmente elevato” (cfr. Definizioni):

- il 40% viene maturato *up-front* nel 2025 e sottoposto a clausola di *retention* fino al 2026;
- il restante 60% viene differito in 5 quote annuali di pari importo e viene maturato nel periodo 2026-2027-2028-2029-2030; ogni quota differita azionaria attribuita è sottoposta a clausola di *retention* della durata di un anno.

In caso di premi maturati pari o inferiori all'importo particolarmente elevato la quota *up-front* e differita sono rispettivamente del 45% e 55%.

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

Il periodo di attuazione del Piano ILT 2022-2024 è compreso tra l'esercizio di prima approvazione assembleare (2022) e l'effettiva disponibilità dell'ultima quota differita in azioni (2031), come meglio descritto al paragrafo 2.2.

4.3 Termine del piano

Tenuto conto di quanto esposto al paragrafo che precede, il Piano ILT 2022-2024 terminerà nel 2031.

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

Nel 2022 è stato stimato un fabbisogno massimo di circa n. 17.135.000 azioni ordinarie tenuto conto della durata quadriennale del periodo di misurazione della *performance*. A seguito della revisione a tre anni della durata del Piano e tenuto conto del perimetro dei beneficiari ad aprile 2024 tale fabbisogno diventa n. 11,2 milioni, rappresentative alla data di approvazione del presente Documento informativo da parte del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2024, del 0,79% del capitale sociale della Società.

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

Si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi 2.2 e 2.3.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari 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

È previsto un vincolo di indisponibilità delle azioni attribuite pari ad 1 anno sia sulla quota *up-front* che sulle quote differite.

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.

L'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Capogruppo si impegnano, coerentemente con le linee guida di possesso azionario che saranno disciplinate nel regolamento del Piano, a non trasferire, fino al termine della permanenza nella carica e/o nel perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Capogruppo, una percentuale delle azioni disponibili ricevute sulla base del Piano.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono 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

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

Tuttavia, in linea con la normativa di riferimento, il Codice di Autodisciplina e la Politica Retributiva tempo per tempo vigente i Beneficiari non possono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nel meccanismo incentivante, come già descritto al paragrafo 2.3.

In caso di violazione del predetto divieto da parte di un Beneficiario, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'adozione delle misure ritenute più opportune, ivi inclusa la decadenza del Beneficiario stesso dal diritto di ricevere le azioni.

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*, come definito al paragrafo 2.2, e comunque al momento del pagamento, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione 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 leavershipe*, 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 del rapporto o della carica prima del termine del periodo di *vesting* per (a) cessazione anticipata per mutuo consenso, (b) cessazione per naturale scadenza (c), cessazione

del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero (d) 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 i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

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 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; 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 per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Il Piano prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con successivo rimborso da parte della singola Società del Gruppo presso la quale il dipendente destinatario delle azioni svolge la propria attività lavorativa).

Pur non essendo possibile, allo stato attuale, indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso per l'erogazione dei premi in azioni BPER, tenuto conto delle condizioni di accesso, nonché al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, lo stanziamento massimo complessivo a copertura in arco di Piano è di circa 19,3 milioni di euro, tenuto conto dei termini e delle condizioni alla data della relativa assegnazione.

L'onere viene comunque distribuito negli anni di *vesting* e differimento.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

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 sono 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 (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

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 (cd. *fair market value*); e 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 è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni 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 sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare 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 (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.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

La Tabella con particolare riferimento al Piano ILT oggetto del documento informativo sarà aggiornata con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) dello stesso Regolamento. Segnaliamo in particolare che sono variati i campi "Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti" e "periodo di vesting"

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		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	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti*	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	12-apr-19	Azioni BPER Banca	146.837	2019	1,79 €; 3,92 €	3,74 €	2019-2021
		15-apr-22	Azioni BPER Banca	453.515	2022	3,92 €	1,59 €	2022-2024
<i>Note</i>								
Rosignoli Antonio	Direttore Generale Sardaleasing	17-apr-19	Azioni BPER Banca	61.132	2019	1,79 €; 3,92€	3,74 €	2019-2021
		24-apr-22	Azioni BPER Banca	193.689	2022	3,92 €	1,59 €	2022-2024
<i>Note</i>								
Bigarelli Matteo	Direttore Generale BPER Factor	17-apr-19	Azioni BPER Banca	67.497	2019	1,79 €; 3,92€	3,74 €	2019-2021
<i>Note</i>								
Rossi Diego	Direttore Generale Bibanca	17-apr-19	Azioni BPER Banca	52.142	2019	1,79 €; 3,92€	3,74 €	2019-2021
		6-apr-22	Azioni BPER Banca	211.640	2022	3,92 €	1,59 €	2022-2024
<i>Note</i>								

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		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	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti*	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Grimaldi Fulvio	Direttore Generale Finitalia	11-apr-22	Azioni BPER Banca	161.818	2022	*	1,59 €	2022-2024
<i>Note</i>								
7 Dirigenti con responsabilità strategiche di Bper Banca		17-apr-19	Azioni BPER Banca	108.937	2019	1,79 €; 3,92€	3,74 €	2019-2021
		20-apr-22	Azioni BPER Banca	3.561.243	2022	3,92 €	1,59 €	2022-2024
<i>Note</i>								
N° 28 altri dipendenti o collaboratori di Bper Banca destinatari del Piano		17-apr-19	Azioni BPER Banca	655.648	2019	1,79 €; 3,92 €	3,74 €	2019-2021
		20-apr-22	Azioni BPER Banca	4.396.221	2022	3,92 €	1,59 €	2022-2024
<i>Note</i>								
N° 1 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna destinatari del Piano		12-apr-19	Azioni BPER Banca	48.492	2019	1,79 €; 3,92 €	3,74 €	2019-2021
		15-apr-22	Azioni BPER Banca	186.352	2022	3,92 €	1,59 €	2022-2024
<i>Note:</i>								

La tabella non include il Bonus riferito a 13 soggetti non più dipendenti.

*Per il piano 2019-2021 i valori indicati rappresentano il prezzo unitario medio delle azioni proprie acquistate nei due programmi di acquisto azioni