

# **Documento informativo sul Piano di compensi 2023 basato su strumenti finanziari**

*(redatto ai sensi dell'art. 114 bis del TUF e dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti Consob)*

## Glossario

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

<b>ASSEMBLEA</b>	Assemblea della Banca
<b>AZIONI</b>	Indica le Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana
<b>BENEFICIARI</b>	I soggetti ai quali verranno assegnati i bonus una volta soddisfatte le condizioni previste dalle Politiche di remunerazione di Gruppo per tempo vigenti
<b>BONUS MATURATO O BONUS</b>	Premio che costituisce parte variabile della retribuzione sulla base delle regole definite nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo BPER
<b>BONUS POOL</b>	Stanziamiento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione
<b>BONUS TARGET O OPPORTUNITA' DI BONUS</b>	Premio teorico che corrisponde all'importo erogato in caso di pieno raggiungimento dei risultati
<b>BPER o EMITTENTE o BANCA</b>	BPER Banca S.p.A. (di seguito anche solo "Banca", "BPER" o "Capogruppo")
<b>C-LEVEL MANAGER</b>	C-Level facenti parte del Top Management così come definiti nel «Regolamento del processo per la definizione e la gestione dei Piani di successione del Top Management»: Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Chief Strategy 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
<b>CLAW - BACK</b>	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>
<b>COMITATO PER LE REMUNERAZIONI</b>	Comitato per le remunerazioni della Banca
<b>COMMON EQUITY TIER 1 RATIO (CET1) – PHASED IN (O TRANSITIONAL)</b>	Indicatore di solidità patrimoniale: rapporta il capitale primario di classe 1 con l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (RWA di Pillar 1, in regime transitorio)
<b>COMMON EQUITY TIER 1 RATIO (CET1) – FULLY PHASED</b>	Indicatore di solidità patrimoniale, rapporta il capitale primario di classe 1 con l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (RWA di Pillar 1, in piena applicazione) <sup>1</sup>
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>	Il Consiglio di Amministrazione della Banca
<b>DATA DI ASSEGNAZIONE</b>	Data nella quale la componente di bonus in Azioni è caricata sul deposito titoli del Beneficiario

<sup>1</sup> Si ricorda che, come previsto nelle Politiche di Remunerazione 2022 (al punto 8) e nelle Politiche 2023 (al punto 7.1), "è approccio consolidato nel Gruppo BPER che la misurazione dei risultati sia rettificata da componenti straordinarie, al fine di depurare gli effetti di eventi non ricorrenti o non preventivabili, quali a titolo esemplificativo: operazioni di M&A, riorganizzazioni riguardanti il perimetro di gruppo, operazioni sul capitale, cambi di controllo, compliance con normative di settore, normalizzazioni contabili straordinarie (es. impairment su avviamenti e partecipazioni, badwill, costi per manovra de personale, ecc.). A tal fine, in linea con le previsioni della regolamentazione interna, il Consiglio di amministrazione si riserva nella valorizzazione dei risultati aziendali di rettificare eventuali e specifiche poste."

<b>DIFFERIMENTO</b>	Periodo intercorrente tra il momento della maturazione del premio (che, convenzionalmente, coincide con la data di erogazione della quota up-front) e il momento di assegnazione/erogazione delle quote differite
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE o DIRS</b>	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, come tempo per tempo individuati dal Consiglio di Amministrazione. Alla data di approvazione del documento i DIRS comprendono le seguenti figure: Amministratori, Sindaci, 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, Responsabile Area Finance, Strategy & Innovation e il "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" della Capogruppo. Con riferimento all'esercizio 2022, il novero dei DIRS includeva invece le seguenti figure: Amministratori, Sindaci, componenti la Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), Chief Business Officer, Chief Lending Officer, Chief Operating Officer, Chief General Counsel, Chief Risk Officer, Chief Financial Officer e Dirigente preposto.
<b>ENTRY GATE (o CONDIZIONI DI ACCESSO)</b>	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista l'eventuale assegnazione del Bonus <sup>2</sup>
<b>GRUPPO BPER BANCA o GRUPPO BPER</b>	BPER Banca e le società controllate – direttamente o indirettamente – dalla Banca ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
<b>HEDGING</b>	Nello specifico contesto, ci si riferisce a strategie di copertura personale o di assicurazione sull'effettivo ammontare della remunerazione rispetto a movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell'azione di riferimento
<b>IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO (BONUS)</b>	Indica un importo di premio superiore alla soglia - calcolata sulla base di quanto previsto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia – e specificamente indicata nelle Politiche di remunerazione della Banca
<b>LIQUIDITY COVERAGE RATIO (LCR)</b>	Rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e <i>outflow</i> netti dei 30 gg. di calendario successivi alla data di rilevazione
<b>MALUS</b>	Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento
<b>MATERIAL RISK TAKERS (MRT)</b>	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
<b>MATERIAL RISK TAKERS (MRT) APICALI</b>	Amministratore Delegato e Direttori Generali delle "unità operative rilevanti con RWA > del 2%" <sup>3</sup> . Per BPER Banca anche VDG, Dirigenti con responsabilità strategica e C- Level primi riporti del AD e DG.
<b>PERIODO DI RETENTION</b>	Periodo intercorrente tra il momento in cui avviene l'assegnazione del bonus in strumenti finanziari (caricamento azioni) e il momento dell'effettiva

<sup>2</sup> Per maggiori dettagli circa le modalità di funzionamento degli entry gate si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022.

<sup>3</sup> BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing e BPER Factor

---

	disponibilità dello stesso in capo al beneficiario
<b>PERIODO DI VESTING O PERIODO DI PERFORMANCE</b>	Periodo di tempo durante il quale il beneficiario di un piano di incentivazione matura gradualmente il diritto alla propria quota
<b>PIANO (o PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE) MBO 2023</b>	Il Piano di compensi basato su quote in denaro e in strumenti finanziari (ove previsto) relativo all'anno 2023
<b>REGOLAMENTO EMITTENTI</b>	Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni
<b>RETURN ON RISK WEIGHTED ASSETS IN REGIME TRANSITORIO (RORWA)</b>	Rapporto tra l'utile (o perdita) di periodo inclusa la componente di pertinenza di terzi e gli RWA di Pillar 1.
<b>SEVERANCE</b>	Compensi previsti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.
<b>TUF</b>	Indica il Decreto Legislativo 24 Febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni
<b>UP-FRONT</b>	Modalità di erogazione dei bonus non soggetta a condizioni di differimento
<b>UTILE LORDO DI GRUPPO</b>	Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte <sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Cfr. nota 1

## Premessa

Il presente Documento Informativo (di seguito anche il “Documento”) è stato predisposto da BPER 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 sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci in parte ordinaria della Banca in data 26 aprile 2023, ai sensi dell’art. 114 *bis* del TUF con particolare riferimento al Piano di breve termine “MBO 2023” (di seguito “Piano MBO 2023”).

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 2023”.

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](http://www.bper.it) – Sito Istituzionale – Governance – Assemblea dei Soci (oppure <https://istituzionale.bper.it>).





Bonus, anche a eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica riconosciuti ai soggetti destinatari del presente Piano<sup>10</sup>.

## 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, RORWA e LCR). Al superamento degli *entry gate*, ad esclusione delle funzioni di controllo, l'utile lordo di gruppo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare complessivo dei Bonus.

Nella valorizzazione dei risultati aziendali il Consiglio di Amministrazione si riserva di rettificare eventuali e specifiche poste straordinarie.

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.

### 2.2.1 Informazioni di maggior 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 nel Piano, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

La Banca identifica quali beneficiari del Piano 2023 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.

L'ammontare di remunerazione variabile erogata è correlata alle singole *performance* di ogni destinatario del Piano, che viene valutato individualmente sulla base di una serie di indicatori di natura qualitativa e/o economico – finanziaria definiti nell'ambito delle Politiche di remunerazione di Gruppo.

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 e Direttore Generale di BPER l'erogazione del Bonus risulta strutturata come segue:

- il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 25% mediante Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno;
- 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.

<sup>10</sup> 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.



**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 9 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il documento "Relazione 2023 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" contenente indicazioni specifiche relative al sistema di incentivazione di breve termine MBO 2023 basato su strumenti finanziari e il relativo documento informativo del Piano MBO 2023.

Tale documento informativo del Piano MBO 2023, unitamente alla Relazione di cui sopra, viene sottoposto all'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2023 per la relativa approvazione che in tale sede è chiamata a deliberare il conferimento del mandato all'Organo Amministrativo per l'attuazione e la gestione di quanto disposto all'interno del presente Piano.

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano e ha facoltà di conferire all'Amministratore Delegato 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 ed integrato in caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore 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 Italiana<sup>12</sup>.

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**

<sup>12</sup> L'adeguamento di base sul fattore di aggiustamento TERP (Theoretical ex right price), così come definito da Borsa Italiana a seguito dell'evento diluitivo.

Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo delle Politiche di Remunerazione 2023 contenenti indicazioni dell'adozione del Piano MBO 2023, il Consiglio di Amministrazione di BPER ne dà attuazione valutando le *performance* dei soggetti destinatari e propone l'assegnazione del Bonus, che sarà erogato in quota parte anche mediante il ricorso a strumenti finanziari.

Il Piano in oggetto prevede differenti modalità di erogazione e differimento del Bonus sulla base della tipologia del soggetto destinatario coinvolto. Per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 2.3.

Con riferimento al periodo di *retention* associato alle diverse quote azionarie attribuite 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 – interamente costituito da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti – gli elementi essenziali delle Politiche di remunerazione nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti 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.

### **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 2 marzo 2023 per esaminare il Documento informativo relativo al Piano MBO 2023 basato su strumenti finanziari definito dalle funzioni aziendali specialistiche e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, il 9 marzo 2023, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2023.

### **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 2023” è prevista per il 26 aprile 2023 in unica convocazione. L'assegnazione degli strumenti avverrà nel 2024, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2023 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**

I valori adottati come riferimento ai fini del calcolo del numero di Azioni BPER spettanti a ciascun destinatario sono definiti come segue:

- per quanto riguarda il valore iniziale, esso è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati consolidati di Gruppo al 31/12/2022.

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 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;



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)* consolidato
- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* consolidato

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.

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 2023, 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 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 leaversh*ip, 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**



Non applicabile.

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

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, 9 marzo 2023

**BPER Banca S.p.A.**

La Presidente

Flavia Mazzarella

# PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Data 9 marzo 2023

Il numero di Azioni Bper Banca correlate alla performance 2022 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 vesting
Montani Piero Luigi	Amministratore Delegato e Direttore Generale BPER Banca	21 Aprile 2021	Azioni Bper Banca	48.885	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	14)
		20 Aprile 2022 (ILT)	Azioni Bper Banca	1.965.231 <sup>(A)</sup>	2022	-*	1,59€	2022-2025
		20 Aprile 2022	Azioni Bper Banca	168.696	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	1)
Note:								
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	11 Aprile 2018	Phantom Stock	3.422	22 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)
		12 Aprile 2019	Phantom Stock	7.997	27 Marzo 2020	0 €	4,49 €	7)
		12 Aprile 2019	Azioni Bper Banca	146.837 <sup>(B)</sup>	2019 <sup>(C)</sup>	1,79 €	3,74€	2019-2021
		20 Aprile 2020	Phantom Stock	12.264	4 Giugno 2021	0 €	1,58 €	10)
		16 Aprile 2021	Azioni Bper Banca	27.718	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	14)
		15 Aprile 2022 (ILT)	Azioni Bper Banca	453.515 <sup>(A)</sup>	2022	-*	1,59€	2022-2025
		15 Aprile 2022	Azioni Bper Banca	47.602	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	2)
Note								
Rossi Diego	Direttore Generale Bibanca	17 Aprile 2019	Phantom Stock	1.180	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	9)
		17 Aprile 2019	Azioni Bper Banca	52.142 <sup>(B)</sup>	2019 <sup>(C)</sup>	1,79 €	3,74€	2019-2021
		15 Aprile 2021	Azioni Bper Banca	8.090	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	15)

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
		6 Aprile 2022 (ILT)	<i>Azioni Bper Banca</i>	211.640 <sup>(A)</sup>	2022	-*	1,59€	2022-2025
		6 Aprile 2022	<i>Azioni Bper Banca</i>	21.749	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	3)
Note:								
Tomasi Franco	Direttore Generale Bper Factor	16 Aprile 2019	<i>Azioni Bper Banca</i>	52.142 <sup>(B)</sup>	2019 <sup>(C)</sup>	1,79 €	3,74€	2019-2021
		14 Aprile 2022 (ILT)	<i>Azioni Bper Banca</i>	211.640 <sup>(A)</sup>	2022	-*	1,59€	2022-2025
		14 Aprile 2022	<i>Azioni Bper Banca</i>	23.801	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	3)
Note:								
Rosignoli Antonio	Direttore Generale Sardaleasing	17 aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	1.965	10 Marzo 2020	0	4,49€	16)
		17 Aprile 2019	<i>Azioni Bper Banca</i>	61.132 <sup>(B)</sup>	2019 <sup>(C)</sup>	1,79€	3,74€	2019-2021
		21 Aprile 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	7.288	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	15)
		24 Marzo 2022 (ILT)	<i>Azioni Bper Banca</i>	193.689 <sup>(A)</sup>	2022	-*	1,59€	2022-2025
		24 Marzo 2022	<i>Azioni Bper Banca</i>	22.029	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	2)
Note:								
Grimaldi Fulvio	Direttore Generale Finitalia	9 Aprile 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	5.352	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	15)
		11 Aprile 2022 (ILT)	<i>Azioni Bper Banca</i>	161.818 <sup>(A)</sup>	2022	-*	1,59 €	2022-2025
		11 Aprile 2022	<i>Azioni Bper Banca</i>	17.012	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	3)
Note:								
Mirca Marcelloni	Direttore Generale BCM	7 Aprile 2022 (ILT)	<i>Azioni Bper Banca</i>	160.004	2022	-*	1,59€	2022-2025
		7 Aprile 2022	<i>Azioni Bper Banca</i>	16.552	9 Marzo 2023	1,92€	2,33€	3)
Note:								
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	4.229	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	9)





11) Bonus di cui una parte (60%) attribuita up-front ha superato il periodo di retention di 1 anno ed è stata erogata nel 2022, in parte 40% attribuito in quote annuali uguali nei tre 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 e verrà erogata nel 2023. La seconda quota ha superato il periodo di vesting di un anno ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno. La terza quota è soggetta sia a vesting che a retention.

12) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre/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, il periodo di retention di un anno e verrà erogata nel 2023. 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.

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 ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno (assegnazione 2023), 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 ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno (assegnazione 2023), le altre quote sono soggette sia a vesting che a retention di un anno.

14) 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 ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno (assegnazione 2023), le altre quote sono soggette sia a vesting che a retention di un anno.

15) 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 ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno (assegnazione 2023), le altre quote sono soggette sia a vesting che a retention di un anno.

16) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima e la seconda quota hanno superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno e sono già state pagate. La terza quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di retention e verrà erogata nel 2023. 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

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l'Assemblea del 26 aprile 2023						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Non disponibile			<i>Azioni Bper</i>					
Note: In accordo con quanto definito al par. 1 e seguenti, la Banca identifica quali beneficiari esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex post delle <i>performance</i> , sia stato assegnato un bonus superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre ex ante i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.								