

**Relazione 2023 sulla Politica in
materia di remunerazione e sui
compensi corrisposti**

Glossario

Assemblea

Assemblea della Banca

Azioni

Indica le Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana

Beneficiari

I soggetti ai quali verranno assegnati i bonus una volta soddisfatte le condizioni previste dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo per tempo vigenti

Bonus maturato o bonus

Premio che costituisce parte variabile della retribuzione sulla base delle regole definite nelle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER

Bonus Pool

Stanziamiento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione

Bonus target o opportunità di bonus

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

BPER o emittente o Banca

BPER Banca S.p.A. (di seguito anche solo "Banca", o "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*

C-Level manager

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

Comitato per le Remunerazioni

Comitato per le Remunerazioni della Banca

Common equity tier 1 ratio (CET1) – Phased In (o Transitional)

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)

Common equity tier 1 ratio (CET1) - Fully Phased

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)¹

Consiglio di Amministrazione

Consiglio di Amministrazione della Banca

Cost/Income

Indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo². Viene misurato come rapporto tra gli oneri operativi ed i proventi operativi netti³

Data di assegnazione/erogazione

Data nella quale la componente di bonus in Azioni è caricata sul deposito titoli del Beneficiario

Differimento

Periodo intercorrente tra il momento della maturazione del premio (che, convenzionalmente, coincide con la data di erogazione della quota *up-front*) e il momento di assegnazione/erogazione delle quote differite

Dirigenti con responsabilità strategiche o DIRS

¹ Cfr nota 4

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". Tali schemi vengono utilizzati internamente per elaborare previsioni annuali/pluriennali e consuntivare l'andamento della gestione. Vedi anche nota 4

³ Cfr nota 4

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 delle presenti Politiche di Remunerazione i DIRS comprendono le seguenti figure: Amministratori, Sindaci, componenti la 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.

Entry gate (o condizioni di accesso)

Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista l'eventuale assegnazione del premio

ESG

Acronimo che rimanda alla sostenibilità ambientale (Environmental), allo sviluppo sociale (Social) e alla Governance d'impresa

Gruppo BPER Banca o Gruppo BPER

BPER Banca e le Società controllate – direttamente o indirettamente – dalla Banca ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

Hedging

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

Importo particolarmente elevato

Indica un importo di premio superiore alla soglia - calcolata sulla base di quanto previsto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia – e specificatamente indicata nella Relazione annuale sulla politica in materia di Remunerazione della Banca. Per il "Piano ILT 2022-2025" l'anno di riferimento considerato è il 2025

Key Performance Indicator (KPI) o Obiettivi di Performance

Indicatori economico-finanziari⁴ e di sostenibilità che contribuiscono alla determinazione del premio

Linee Guida di Possesso Azionario

Indica le linee guida di possesso azionario applicabili all'AD/DG e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di BPER

Liquidity Coverage Ratio (LCR)

Rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e outflows netti dei 30 giorni 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 (o 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

Material Risk Takers (MRT) Apicali

Amministratore Delegato e Direttori Generali delle << unità operative rilevanti con RWA > del 2%⁵ >>. Per BPER Banca anche VDG, Dirigenti con responsabilità strategica e C-Level primi riporti di AD e DG

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)⁶

Periodo di retention

Periodo intercorrente tra il momento in cui avviene l'assegnazione del bonus in strumenti finanziari (caricamento azioni)

⁴ 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, goodwill, costi per manovra di 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."

⁵ BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing e BPER Factor

⁶ Cfr. nota 4

e il momento dell'effettiva disponibilità dello stesso in capo al beneficiario

Periodo di vesting o periodo di performance

Periodo di tempo durante il quale il beneficiario di un piano di incentivazione matura gradualmente il diritto alla propria quota

Piano ILT 2022-2025 o Piano di incentivazione di lungo termine

Il Piano (di seguito anche il "Piano") di compensi basato interamente in strumenti finanziari relativo al periodo 2022-2025

Piano MBO 2023

Il Piano di compensi basato su quote in denaro e in strumenti finanziari (ove previsto) relativo all'anno 2023

Post Provisions Profit

Risultato operativo al netto delle rettifiche per rischio di credito⁷. L'indicatore calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo⁸, viene misurato come differenza tra il risultato della gestione operativa e le rettifiche/riprese di valore nette per merito creditizio

Regolamento emittenti

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

Return On Risk Weighted Assets in Regime Transitorio (RORWA)

Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo, inclusa la componente di pertinenza di terzi, e gli RWA di Pillar 1.

Risk Appetite Framework (RAF)

Strumento di indirizzo nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo per orientare il governo sinergico delle attività di pianificazione, controllo e gestione dei rischi. Costituisce il quadro di riferimento che definisce, in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico, la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

ROTE (%)

Indicatore di redditività calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo⁹. 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).

Severance

Compensi previsti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o per la risoluzione anticipate del rapporto di lavoro

TUF

Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, aggiornato dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 e s.m.i.

Up-front

Modalità di erogazione dei bonus non soggetta a condizioni di differimento

Utile Lordo di Gruppo

Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte¹⁰

⁷ Cfr. nota 2 e nota 4

⁸ Cfr. nota 2 e nota 4

⁹ Cfr. nota 4

¹⁰ Cfr. nota 4

Sommario

Definizioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
Lettera del Presidente	9
SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023 DEL GRUPPO BPER	11
1. Principi e finalità della Politica di remunerazione	12
1.1 Le direttrici strategiche e gli obiettivi ESG	13
1.2 Allineamento della politica in materia di remunerazione alla strategia di sostenibilità	15
1.3 Neutralità della Politica di remunerazione rispetto al genere	17
1.4 Supporto degli azionisti alla politica di remunerazione	17
2. Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione	18
2.1 Assemblea dei Soci	18
2.2 Consiglio di Amministrazione	19
2.3 Comitato per le Remunerazioni	19
Composizione del Comitato	20
Ruolo del Comitato	20
Ciclo di attività del Comitato	21
Principali attività svolte nel 2022 dal Comitato per le Remunerazioni	21
2.4 Comitato Controllo e Rischi	21
2.5 Comitato Sostenibilità	22
3. Identificazione del Personale più rilevante	23
4. Confronto con il mercato e ricorso a consulenti esterni	25
5. Destinatari delle Politiche di remunerazione	26
6. Remunerazione degli Organi sociali	26
6.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	26
6.2 Compensi per la partecipazione ai Comitati	26
6.3 Compensi per lo svolgimento di particolari cariche	27
6.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale	27
6.5 Compensi a dipendenti per incarichi amministrativi in società controllate	27
6.6 Remunerazione dei membri del Collegio sindacale	28
7. Politica di remunerazione 2023	29
7.1 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa	29
7.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	30
Sistema di incentivazione variabile di breve termine – “MBO 2023”	31
Sistema di incentivazione variabile di lungo termine – Piano “ILT 2022-2025”	34
Clausole di malus e <i>claw-back</i>	37
7.3 Remunerazione del Personale più rilevante di Gruppo	37
7.4 Remunerazione delle Funzioni di controllo	40
7.5 Remunerazione del restante personale (non rientrante nel perimetro degli MRT)	40
Sistema incentivante (MBO) e Incentivo di Performance (IP)	41
7.6 Remunerazione dei collaboratori esterni	42

7.7 Focus sulla normativa in materia di trasparenza	42
7.8 Strumenti di remunerazione per <i>attraction e retention</i>	43
7.9 Benefit	44
7.10 Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante (e non)	44
7.11 Benefici pensionistici discrezionali	45
7.12 Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio, Optima SIM e di Bper Bank Luxembourg	46
Società di gestione del risparmio	46
Bper Bank Luxembourg	47
Optima SIM S.p.A.	47
SEZIONE II	48
Relazione annuale sulla remunerazione 2022	48
PARTE I	49
1. Voci che compongono la remunerazione	49
Cessazione anticipata del rapporto di lavoro	50
2. Principali risultati 2022 e <i>Pay-for-Performance</i>	51
3. Informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione 2022	55
Variazione annuale dei compensi corrisposti e della performance del Gruppo BPER	55
Remunerazione totale media del Gruppo BPER	57
Votazione espressa dall'Assemblea dei soci 2022	58
Monitoraggio della neutralità di genere	59
PARTE II	61
PARTE III	69
ALLEGATO	71
Tabella 1.	84
Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari	86

Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni



Signore e Signori Azionisti,

è con grande piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, la “Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022” (“la Relazione”) del Gruppo BPER.

Il 2022 è stato un anno particolarmente significativo per BPER Banca, costituito da importanti iniziative tra le quali il positivo completamento dell’integrazione di Banca Carige e l’ulteriore rafforzamento del posizionamento competitivo su scala nazionale che ci ha portato a superare i 5 milioni di clienti e a diventare la terza banca nazionale per numero di sportelli e la quarta per totale attivo.

Le condizioni di mercato e il quadro macroeconomico proseguono in un terreno di incertezza: il conflitto tra Russia e Ucraina, una politica monetaria sempre più restrittiva, la crisi energetica e la pressione inflattiva continuano a far sentire i propri effetti e a rendere necessaria una risposta, da parte degli operatori finanziari solida, coraggiosa e orientata ai clienti e alla sostenibilità.

Il Gruppo BPER si è mostrato resiliente e proattivo e il Piano Industriale 2022-2025 “e-volution” presentato lo scorso giugno sta già portando significativi benefici in termini di razionalizzazione della struttura operativa e incremento della redditività, assieme al miglioramento della qualità degli attivi e al mantenimento di una solida posizione patrimoniale.

In un momento di mercato complesso, BPER ha messo al centro i propri clienti e i propri dipendenti.

L’impegno in ambito ESG è parte integrante della strategia di business e delinea una partnership credibile e affidabile con i clienti nel percorso volto a creare una società più sostenibile, equa ed inclusiva. Per rispondere alle sfide che, anche in tema di sostenibilità, il mercato pone con sempre maggiore insistenza, abbiamo sviluppato nel corso del 2022 azioni concrete con target precisi in termini di riduzione degli impatti ambientali, supporto ai clienti nella transizione ecologica ed infine attenzione all’inclusione e alla gestione delle diversità e al benessere di tutti i dipendenti.

La Politica in materia di remunerazione per il 2023, il cui allineamento al Piano Industriale è stato approvato con ampio consenso anche in occasione dell’Assemblea del 5 novembre 2022, è strettamente correlata alle direttrici strategiche declinate nel piano industriale, con riferimento agli obiettivi economico-finanziari e all’impatto ambientale, sociale e di governance. Essa rappresenta lo strumento fondamentale per attrarre, trattenere e motivare persone che rispecchiano alti standard di performance e agiscono quotidianamente nel rispetto dei principi di collaborazione, coraggio, coscienza, dialogo e risultato.

In particolare, in continuità con l’aggiornamento approvato nel novembre 2022, la politica di remunerazione per il 2023 è ispirata ai seguenti principi:

- allineamento tra remunerazione e performance sostenibile, attraverso una politica di remunerazione variabile articolata in incentivi di breve e di lungo termine destinati ad una platea sempre più ampia della popolazione aziendale;
- sfidanti obiettivi economico-finanziari e di impatto positivo per ambiente e società nel solco degli obiettivi in ambito ESG che la Banca si è prefissata;
- declinazione di Bonus pool collegati ai complessivi risultati conseguiti dal Gruppo o dallo specifico segmento di personale destinatario del Budget di riferimento;

- stringenti meccanismi di differimento, mix in strumenti finanziari e soglia di materialità;
- consolidamento dei presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione;
- proattivo allineamento al quadro legislativo nazionale ed europeo in continua evoluzione.

In conclusione, tenuto anche conto delle indicazioni pervenute dai *proxy advisor* e da Voi azionisti riteniamo che la presente Relazione, ispirandosi ai principi di trasparenza, inclusione ed equità, evidenzi una *policy* di remunerazione orientata a riconoscere il merito e il raggiungimento di risultati durevoli, confermando l'approccio di miglioramento continuo e presentando una strategia retributiva efficace ed equilibrata nel supportare il Gruppo a perseguire gli obiettivi di creazione di valore sostenibile nel tempo nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

Colgo l'occasione per esprimere il mio sincero apprezzamento per l'impegno dimostrato da tutti i dipendenti della Banca, in un anno così straordinario.

Concludo ringraziandoVi a nome del Comitato per l'attenzione che ci avete accordato e Vi invito alla lettura della Relazione alle pagine seguenti, augurandoci di incontrare il vostro positivo riscontro durante i lavori dell'Assemblea.

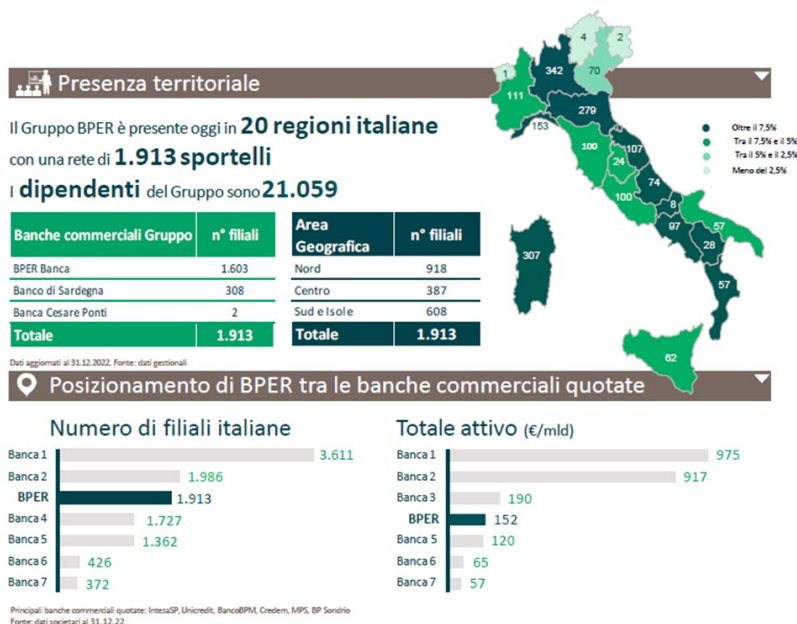
Maria Elena Cappello

SEZIONE I

Politiche di remunerazione 2023 del Gruppo BPER

1. Principi e finalità della Politica di remunerazione



Nel corso del 2022 il gruppo BPER ha rafforzato in maniera significativa la posizione competitiva anche grazie all'acquisizione del Gruppo Carige che le ha permesso di diventare la terza banca nazionale per numero di sportelli e di rafforzare la quarta posizione per totale attivo. Il modello proposto è quello di una banca moderna, attenta alle esigenze specifiche di persone, imprese e territori, e sempre più aperta alla digitalizzazione, intesa come una risorsa complementare nella relazione con il cliente.



La redditività del Gruppo, pur nel contesto ancora incerto che ha caratterizzato il 2022, continuerà ad essere sostenuta dalla tenuta delle commissioni nette e dai ricavi in crescita che beneficeranno ancora dell'aumento dei tassi di interesse nonostante il peggioramento delle condizioni del funding BCE in forma di TLTRO (*Long Term Refinancing Operation*). Sul fronte degli oneri operativi continueranno le azioni di razionalizzazione ed efficientamento volte a contenere gli impatti derivanti dal picco dell'inflazione e i costi per gli investimenti previsti dal nuovo Piano industriale. Proseguiranno le operazioni di de-risking grazie all'attesa cessione di due portafogli di crediti UTP (*Unlikely to pay*). Il mantenimento di solidi livelli di copertura e una politica degli accantonamenti improntata alla prudenza continueranno a caratterizzare la qualità del credito. La posizione di capitale è attesa rimanere su livelli elevati.

Il 2023 è caratterizzato da sfide importanti e dall'impegno a proseguire nel percorso di crescita continuando a migliorare i fondamentali della Banca. Tutto ciò avviene all'interno del nuovo Piano industriale presentato a valle del closing del contratto di acquisizione della partecipazione di controllo di Carige, il cui perfezionamento è avvenuto il 3 giugno 2022. Crescita e sostenibilità sono i tratti distintivi dell'impegno a generare valore a vantaggio di tutti gli *stakeholder*.

Il Gruppo BPER basa la propria attività su principi saldi e condivisi sinteticamente rappresentati di seguito.

Creare valore per	I Clienti <ul style="list-style-type: none"> • La conoscenza dei bisogni differenziati della clientela • L'offerta di prodotti con modalità di relazione appropriate a ciascun segmento/mercato • L'attenzione alla qualità della relazione • La disincentivazione di comportamenti meramente speculativi e di azzardo finanziario 	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Indagine di Customer Satisfaction</th> </tr> <tr> <th>Clientela</th> <th>Segmento</th> <th>NPS¹¹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Clientela</td> <td>Family</td> <td>+16</td> </tr> <tr> <td>Personal</td> <td>+13</td> </tr> <tr> <td>POE</td> <td>+6</td> </tr> <tr> <td>Business PMI</td> <td>+15</td> </tr> </tbody> </table>	Indagine di Customer Satisfaction			Clientela	Segmento	NPS ¹¹	Clientela	Family	+16	Personal	+13	POE	+6	Business PMI	+15
	Indagine di Customer Satisfaction																
	Clientela	Segmento	NPS ¹¹														
	Clientela	Family	+16														
Personal		+13															
POE		+6															
Business PMI		+15															
I Soci <ul style="list-style-type: none"> • L'incremento della redditività e del valore dell'investimento nel tempo • Lo sviluppo equilibrato • La diversificazione e l'ampliamento dei mercati serviti perseguendo opportunità di crescita organica e per acquisizioni esterne • La gestione consapevole dei rischi 	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Dividendo (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0,04</td> <td style="text-align: center;">0,06</td> <td style="text-align: center;">0,12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2021</td> <td style="text-align: center;">2022</td> <td style="text-align: center;">2023</td> </tr> </tbody> </table>	Dividendo (€)			0,04	0,06	0,12	2021	2022	2023							
Dividendo (€)																	
0,04	0,06	0,12															
2021	2022	2023															
Le Persone del Gruppo <ul style="list-style-type: none"> • L'incentivazione al conseguimento di performance superiori. • Lo sviluppo di competenze distintive • Lo stimolo della crescita umana e professionale • L'implementazione di un sistema di comunicazione trasparente ed efficace a tutti i livelli • L'attuazione di un processo di formazione continua 																	
L'Ambiente e la Comunità <ul style="list-style-type: none"> • L'adozione di un approccio di business volto a creare valore per tutti gli stakeholders, con impatto positivo su Ambiente, Comunità nel suo complesso e Governance (Fattori ESG) 																	

1.1 Le direttrici strategiche e gli obiettivi ESG

Con riferimento alle tematiche di sostenibilità, già ampiamente integrate nel modello di business sono state individuate nel Piano industriale “e-volution” 2022-2025 azioni concrete da trarre su tutte le linee di intervento in modo trasversale, con target precisi in termini di riduzione degli impatti ambientali, supporto ai clienti nella transizione ecologica ed infine attenzione all’inclusione, alla gestione delle diversità e alle fasce più deboli della società con l’obiettivo di creare valore condiviso.

Il nuovo Piano, dunque, consentirà di evolvere verso un modello di business maggiormente focalizzato sulle attività core, valorizzando al meglio le “fabbriche prodotte” con una maggiore efficienza e un forte impulso alla digitalizzazione guidato da logiche di sostenibilità a beneficio di tutti gli stakeholder.

Il Piano industriale 2022-2025 ha tracciato la linea di sviluppo in ambito ESG per creare valore condiviso di lungo periodo.

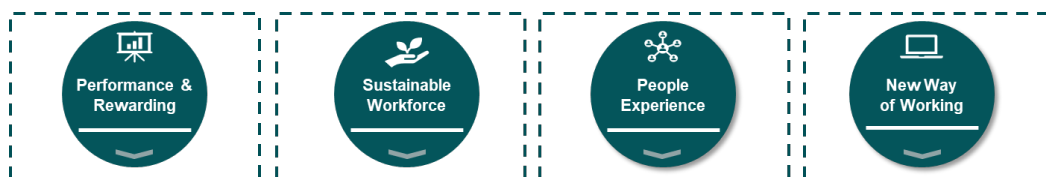


Il Gruppo BPER considera le persone al centro del proprio progetto imprenditoriale e, pertanto, promuove i valori di equità e obiettività e si impegna a tutelare l’ espressione del potenziale del singolo quale elemento di distintività. L’attenzione alle risorse umane è costantemente elevata e indirizzata alla realizzazione di percorsi tesi alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze.

I dipendenti sono una risorsa cruciale per la crescita del Gruppo perché sono i primi a testimoniare i valori assicurando ai clienti servizi e prodotti eccellenti e mantenendo relazioni di reciproca fiducia.

¹¹ Il Net Promoter Score è uno strumento di gestione che può essere usato per valutare la fedeltà in una relazione impresa-cliente. Il dato è espresso in valore assoluto e risulta in miglioramento rispetto allo scorso anno su tutti i segmenti.







Tra i cinque pilastri evolutivi del Piano industriale è stata definito “persone al centro” in base al quale sono stati identificati quattro ambiti di intervento per sviluppare e unire il capitale umano di BPER ovvero:



Il Gruppo BPER si impegna a concorrere in modo significativo al raggiungimento degli “Obiettivi di Sviluppo Sostenibile” contenuti nella cosiddetta “Agenda ONU 2030”, con particolare riferimento ai seguenti (*Sustainable Development Goals*, SDGs):

- Obiettivo 1: porre fine alla povertà in tutte le sue forme, ovunque;
- Obiettivo 4: garantire a tutti un’istruzione inclusiva e promuovere opportunità di apprendimento permanente eque e di qualità;
- Obiettivo 5: raggiungere la parità di genere attraverso l’emancipazione delle donne e delle ragazze;
- Obiettivo 7: assicurare la disponibilità di servizi energetici accessibili, affidabili, sostenibili e moderni per tutti;
- Obiettivo 8: promuovere una crescita economica inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti;
- Obiettivo 9: costruire infrastrutture solide, promuovere l’industrializzazione inclusiva e sostenibile e favorire l’innovazione;
- Obiettivo 11: creare città sostenibili e insediamenti umani che siano inclusivi, sicuri e solidi;
- Obiettivo 13: adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze;
- Obiettivo 15: proteggere, ristabilire e promuovere l’utilizzo sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire le foreste in modo sostenibile, combattere la desertificazione, bloccare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità;
- Obiettivo 16: promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l’accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.

Sono stati conseguiti impatti positivi in ambito ESG riconosciuti attraverso i principali rating nazionali e internazionali.

<p>Standard Ethics Rating (SER)</p> 	<p>Standard Ethics è un’agenzia indipendente di rating attiva dal 2004 che promuove i principi standard di sostenibilità e governance emanati dalla Unione Europea, dall’Ocse e dalle Nazioni Unite.</p> <p>Nel 2022 BPER ha registrato un upgrade del rating a “EE+”, passando da una valutazione “Strong” del 2021 ad una “Very Strong” (range da F ad EEE).</p> <p>La Banca fa parte dello Standard Ethics Italian Banks Index e dello Standard Ethics Italian Index.</p>
<p>MSCI</p> 	<p>Le valutazioni ESG del MSCI (Morgan Stanley Complex Index) mirano a misurare la resilienza di un’azienda ai rischi ESG a lungo termine e finanziariamente rilevanti.</p> <p>BPER Banca nel 2022 ha registrato un upgrade del rating da A ad AA (range da CCC ad AAA).</p>
<p>Moody’s/ESG Solutions</p> 	<p>ESG Solutions è la business unit di Moody’s Corporation che supporta le organizzazioni a comprendere le proprie prestazioni ESG, valutare l’esposizione ai rischi climatici e ambientali, rafforzare i piani d’azione per la sostenibilità e comunicare con le principali parti interessate. Nel 2022 BPER Banca ha confermato il rating “Robust” (range da Weak ad Advanced).</p>
<p>S&P Global Ratings</p> 	<p>Il S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) è rivolto alle aziende che cercano di ottenere una valutazione indipendente delle loro prestazioni, attraverso un’ampia gamma di criteri economici, ambientali e sociali specifici del settore. Nel 2022 BPER Banca ha confermato il rating “Adequate” (range da “Low” a “Best in Class”). Nel 2022 BPER Banca ha attivato, per la prima volta, un processo di attribuzione del Rating ESG Solicited S&P Global Ratings ESG Evaluation. Al termine del processo valutativo ESG, la società di rating ha attribuito uno score di 66 (che corrisponde ad “Adequate” nel range da “Low” a “Best in Class”) a BPER Banca</p>
<p>CDP (Carbon Disclosure Project)</p> 	<p>Il Carbon Disclosure Project è un’organizzazione no-profit internazionale che consente alle aziende di dichiarare e rendicontare i propri rischi legati ai cambiamenti climatici e comunicare le proprie performance in campo ambientale agli stakeholder.</p> <p>Nel 2022 BPER Banca ha ottenuto il rating B per la gestione delle tematiche relative al climate change (range da A a D).</p>
<p>ISS ESG</p> 	<p>Il gruppo di società Institutional Shareholder Services (“ISS”) sostiene gli investitori e le società nella costruzione di una crescita sostenibile a lungo termine fornendo dati, analisi e approfondimenti di alta qualità. In continuità con il 2021, il Rating ISS ESG di BPER Banca è C (range da D- ad A+).</p>



Dal 2021 BPER Banca è inserita all'interno dell'indice MIB ESG di Borsa Italiana, dedicato alle blue-chip nazionali, con l'obiettivo di raggruppare i grandi emittenti italiani quotati che presentano le migliori pratiche ESG. L'indice, lanciato da Euronext in collaborazione con Vigeo Eiris, combina la misurazione della performance economica con valutazioni ESG in linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

1.2 Allineamento della politica in materia di remunerazione alla strategia di sostenibilità

La politica di remunerazione 2023 è strettamente correlata alle direttrici strategiche del Piano industriale “BPER e-volution” 2022-2025 e contribuisce agli obiettivi strategici di BPER volti alla creazione di valore per gli azionisti, i dipendenti, i clienti e tutti gli stakeholders al fine di garantire la stretta correlazione e coerenza tra le remunerazioni, i risultati conseguiti, le direttrici di sviluppo attese, la sostenibilità delle iniziative svolte e una sana e prudente gestione dei rischi oltre alla conformità al dettato normativo.

La valorizzazione delle Persone e la creazione di valore per l'intero ecosistema in cui BPER opera sono il fulcro della politica sui temi ESG del Gruppo e, quindi, dei sistemi volti a incentivare il conseguimento dei risultati di breve e di lungo periodo in modo sostenibile che tengono anche conto delle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti.

Pertanto, le politiche di performance e rewarding sono state progressivamente sempre più allineate alle strategie di sostenibilità di Gruppo. In questa direzione si segnalano:

- l'integrazione delle priorità ESG nei Piani di incentivazione di breve e di lungo termine con un focus particolare sulla creazione di valore per tutti gli stakeholders. In particolare:
 - Il **Piano di incentivazione di breve termine** (c.d. MBO) vede un riconoscimento sempre più rilevante del peso delle componenti ESG tra gli obiettivi (il loro peso passa dal 15% al 20% per il 2023). In continuità con il 2022, la c.d. “Scheda Strategica” - che rappresenta l'elemento di base dell'impianto del sistema MBO e della definizione degli obiettivi per i diversi perimetri di popolazione aziendale - accanto agli obiettivi economico finanziari prevede target in ambito ESG collegati a quanto declinato nel Piano Industriale 2022-2025 (c.d. meta KPI ESG). La “Scheda strategica” è assegnata in toto all'Amministratore delegato - Direttore generale (cfr. in proposito quanto dettagliato al capitolo 7). Il meta KPI ESG è inoltre inserito nelle scorecard MBO 2023 di tutti i C-Level Manager, allo scopo di assicurare un clima di condivisione complessiva e responsabilizzare il Management sulle priorità aziendali in tale ambito.
 - Il **Piano di incentivazione di lungo periodo** “Piano ILT 2022-2025” (basato su azioni BPER) destinato all'AD e alle figure ritenute chiave per il conseguimento dei risultati della banca sostiene l'allineamento degli interessi delle figure manageriali con quelli degli azionisti e di tutti gli *stakeholder*, comprendendo nei propri *target* oltre ad obiettivi di redditività, di efficienza operativa, di qualità del credito anche obiettivi di sostenibilità (con un peso del 15%). Tali obiettivi sono declinati su 4 direttrici fondamentali: Finanza Sostenibile, Transizione Energetica, Diversità e Inclusione, Progetti di formazione (cfr. in proposito quanto dettagliato al capitolo 7).
- rafforzamento del c.d. “*Pay for Sustainable Performance*” la revisione del *pay-mix* ed il collegamento della parte prevalente della remunerazione complessiva al conseguimento di risultati annuali e di lungo termine, con un particolare focus sull'orizzonte pluriennale;
- presenza di *Entry gate* comuni al sistema MBO e al Piano ILT legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio garantiscono la sostenibilità dei sistemi da un punto di vista economico-finanziario; in generale sono previsti *Entry gate* per tutti i sistemi di remunerazione variabile;
- il finanziamento dei sistemi incentivanti con sistemi di “*bonus pool funding*” strettamente correlati al valore generato potenzia l'allineamento con la solidità reddituale e patrimoniale del Gruppo;
- incentivazione al conseguimento di obiettivi predeterminati e performance superiori per tutte le persone del Gruppo, volta alla creazione di valore diffuso in allineamento con le priorità e la strategia di crescita del Gruppo;
- la valorizzazione delle persone e l'impegno di tutte le strutture coinvolte nella trasformazione digitale oppure della catena del valore, attraverso un piano di sviluppo inclusivo e volto a sostenere la qualificazione professionale, l'agilità nello sviluppo delle competenze e la rappresentatività di genere sostenute da politiche di remunerazione orientate dal principio della neutralità di genere;
- l'allineamento agli interessi dei clienti e la creazione di valore condiviso rappresentano il *driver* dei sistemi incentivanti delle strutture di business e commerciali;
- l'introduzione di presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione: il Gruppo a partire dal 2022 si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto. Il monitoraggio del divario retributivo di genere (c.d. “*Gender pay gap*”) è svolto periodicamente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, che valuta anche eventuali azioni correttive. Opportuna informativa in proposito è fornita nella Dichiarazione non Finanziaria (Bilancio di Sostenibilità) della Banca e nella Sezione II della presente relazione;
- nell'ambito delle politiche retributive sono costantemente svolte analisi e confronti con il mercato per verificare e garantire l'equità retributiva in coerenza con il ruolo svolto, la complessità gestita ed il merito personale. Attraverso un monitoraggio dei dati legati alla remunerazione e intervenendo nei processi, in particolare quello di *Salary review*, il Gruppo indirizza eventuali

interventi non coerenti con le politiche aziendali.

▪ la valorizzazione delle caratteristiche di diversità di ciascuna persona e l'attenzione alla *leadership* femminile in percorsi di sviluppo restano specifici obiettivi di performance per i soggetti che rivestono ruoli di responsabilità.

Nel rispetto della normativa vigente ed in coerenza con il codice etico, viene fatto espresso divieto a tutto il Personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione ("**strategie di hedging**") o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

La Capogruppo, in ottemperanza alle vigenti disposizioni e nel rispetto del ruolo di coordinamento, individua le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

In tale contesto, è richiesto al Personale più rilevante:

- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate di cui al capoverso che precede.

Per assicurare il rispetto di quanto precede le Funzioni aziendali deputate conducono nei confronti del Personale più rilevante verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione, nel pieno rispetto delle previsioni normative.

FOCUS

Diversity & inclusion

Il Gruppo BPER Banca riconosce nel valore della diversità una risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita dell'organizzazione e del Paese. Per generare il cambiamento culturale necessario e favorire un ambiente inclusivo che non discrimini per genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche, il Gruppo da tempo promuove iniziative volte al rispetto dei valori di equità e obiettività e si impegna a tutelare la massima espressione del potenziale del singolo quale elemento di distintività.

*Nel 2022 è stata aggiornata dal C.d.A. la "**Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione negli organi sociali e nella popolazione aziendale del Gruppo Bper Banca**" documento programmatico con cui il Gruppo BPER Banca ha voluto formalizzare il percorso intrapreso per creare un ambiente lavorativo inclusivo e valorizzare il contributo professionale di tutte le persone, integrando le linee guida di indirizzo della diversità degli Organi Sociali (<https://istituzionale.bper.it/governance/documenti>). Alla Policy è affiancato un piano di azione, nel quale sono stati definiti gli obiettivi e i risultati attesi,*

Di seguito le attività intraprese nel 2022.

***Exempla2** è il percorso di sviluppo dedicato alla crescita professionale delle persone che lavorano in posizione di responsabilità organizzativa. Si tratta di un programma finalizzato ad evolvere la managerialità in azienda e a promuovere le competenze necessarie a migliorare l'employability attraverso programmi di alta formazione e di sviluppo. In ambito Diversity & Inclusion (D&I) persegue l'obiettivo di sostenere e accelerare il potenziamento manageriale di figure femminili. Per questo il target di candidati è stato definito sulla base di criteri specifici in funzione della popolazione maschile e femminile in modo da raggiungere un equilibrio di genere.*

*L'**offerta formativa** in ambito D&I è rivolta a tutta la popolazione aziendale e ha l'obiettivo di incidere sull'autoefficacia e sul coinvolgimento dei dipendenti, per aiutare il superamento di situazioni che potrebbero generare stress, impatti negativi sul benessere individuale e sulle performance lavorative.*

*In BPER l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle **esigenze di conciliazione vita-lavoro** delle situazioni di fragilità individuale, della salute e del benessere è da sempre molto ampia. In particolare, sono impiegate:*

- forme di flessibilità come il part-time, nelle sue diverse formulazioni
- smart working
- piani di welfare collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo
- "Banca del Tempo Solidale"

*Prosegue l'impegno di BPER nelle attività di sensibilizzazione interna ed esterna sui temi della D&I con il programma "**A Pari Merito**" che nel 2022 ha visto, in particolare, le seguenti due iniziative: in occasione del mese europeo della diversità la prima edizione della 'Diversity Week' e il programma realizzato in partnership con Radio DeeJay. "Okcomesei – Ogni persona è unica' dedicato alla promozione di una cultura inclusiva volta a valorizzare l'unicità, sconfiggere stereotipi e pregiudizi e sostenere l'empowerment femminile.*

1.3 Neutralità della Politica di remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo si impegna a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri per la valutazione delle performance basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali senza discriminazione per genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poter valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, il Gruppo, a partire dal 2022, si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi che integra quanto previsto dalla normativa di Vigilanza nazionale (Disposizioni di Banca d'Italia) ed europea (Linee Guida EBA), allineandosi alle best practice di settore. Tale approccio, a parità di ruolo o ruoli considerati comparabili, consente di verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, anche verso il mercato, per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive. Il livello di complessità, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo:

- l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione secondo le rispettive divisioni organizzative di appartenenza e le aree di business presidiate,
- la competitività esterna tramite il confronto con il mercato nell'attività di benchmarking.

Il Consiglio di Amministrazione nell'ambito del riesame periodico delle politiche, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*Gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo, attivando le opportune azioni correttive. Più in particolare, attraverso un monitoraggio dei dati legati alla remunerazione e un intervento sui processi, in particolare quello di *salary review*, indirizza eventuali interventi volti al miglioramento tendenziale di eventuali divari nell'ambito di *cluster* di risorse che agiscono ruoli uguali e di pari valore.

1.4 Supporto degli azionisti alla politica di remunerazione

BPER nel quadro di una governance robusta e trasparente che caratterizza la politica ed i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo, ha attivato un dialogo costruttivo e continuativo con gli investitori e i *proxy advisor*, realizzando incontri mirati e confronti anche su tematiche di remunerazione, con l'obiettivo di migliorare e garantire un'informativa efficace in merito all'allineamento con la strategia di lungo termine del Gruppo.

Tale approccio, unito al continuo allineamento alle best practice e al collegamento con le strategie aziendali, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, ha permesso di conseguire l'elevato tasso di consenso delle politiche dello scorso anno.

La politica di remunerazione per il 2023 conferma le priorità e gli indirizzi strategici oggetto di confronto nello scorso autunno e, coerentemente con l'impegno all'inclusione e al benessere di tutti i dipendenti, integra le specificità dei sistemi incentivanti della popolazione aziendale, in aggiunta alle peculiarità delle politiche attivate già nel corso del 2022, volte a sostenere il potere d'acquisto di tutti i colleghi, tenuto conto del contesto ad elevata inflazione che sta caratterizzando questi mesi.

Il Gruppo BPER nel definire la Politica di Remunerazione per il 2023 ha tenuto in considerazione l'esito del voto espresso dall'Assemblea dei Soci nel 2022, sulla prima e sulla seconda Sezione; a partire da tale votazione sono stati condotti diversi approfondimenti, sia con riferimento al mercato sia rispetto all'evoluzione del quadro normativo, che hanno condotto ad introdurre le modifiche e miglioramenti alla Politica di Remunerazione per il 2023 già riportati nel presente documento.

Per il dettaglio dei risultati della stagione assembleare 2022 si rimanda alla Sezione II della presente Relazione.

2. Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Gruppo BPER ha predisposto il processo di governance al fine di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e Funzioni aziendali, come di seguito illustrato.

Definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

ORGANI SOCIALI	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea dei Soci	CHRO - Risorse Umane
Consiglio di Amministrazione	Pianificazione e Controllo
Comitato per le Remunerazioni	CRO - Risk Management
Comitato Controllo e Rischi	CCO - Compliance
Comitato Sostenibilità	CAO - Revisione Interna

2.1 Assemblea dei Soci

In materia di remunerazione, l'Assemblea dei soci:

- determina l'ammontare dei compensi da corrispondere ai Consiglieri, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia, e ai Sindaci;
- approva le Politiche in materia di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del Personale;
- è consultata circa i compensi corrisposti relativi all'anno precedente a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione di eventuali compensi speciali da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ha facoltà di deliberare, con le maggioranze qualificate previste dalle disposizioni di vigilanza vigenti, un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale più rilevante superiore al rapporto di 1:1 ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalle medesime disposizioni.

In BPER Banca, al momento, tale previsione statutaria è allargata a tutto il Personale.

In merito al sopracitato limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa con riferimento al Personale più rilevante, esso risulta attualmente fissato a 2:1, al netto delle Funzioni di controllo e assimilate, al fine di disporre della capienza necessaria per poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, e per disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per il restante personale è fissato a 1:1, fatto salvo quanto indicato al capitolo 7, ivi incluse le deroghe previste in presenza di specificità settoriali.

2.2 Consiglio di Amministrazione

Rispetto a tematiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio del proprio ruolo di organo con funzione di supervisione strategica, è responsabile dell'elaborazione e della revisione periodica delle Politiche retributive del Gruppo, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e delle Funzioni aziendali competenti.

Nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, il Consiglio di Amministrazione di BPER, nel suo ruolo di organo di amministrazione della società Capogruppo, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza delle società dello stesso Gruppo, nonché delle rispettive strutture organizzative e delle normative applicabili in base alla tipologia di business e alla collocazione geografica.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è investito della responsabilità di:

- determinare, sentito il parere del Collegio sindacale, la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche;
- approvare gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante, verificandone la piena conformità alle previsioni normative¹² in materia, e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso;
- approvare le politiche retributive di Gruppo, con particolare riferimento al Personale più rilevante, nonché la relazione sui compensi corrisposti da sottoporre a successiva delibera dell'Assemblea degli azionisti;
- approvare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, da sottoporre a successiva delibera dell'Assemblea degli azionisti;
- assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e, quindi, monitorare il divario retributivo di genere (*Gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- verificare la corretta attuazione delle politiche retributive di Gruppo;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, come da ultimo aggiornato in data 3 agosto 2022, e dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti del 6 settembre 2022, in presenza di circostanze eccezionali – ovvero esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato – la Società, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari e, con riferimento all'Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategica della Capogruppo, coerentemente con la Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate.

Nell'ambito della successiva Relazione sui Compensi Corrisposti viene data informativa circa le eventuali deroghe applicate, con evidenza degli elementi oggetto di deroga, delle circostanze eccezionali, della funzionalità rispetto al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato nel lungo termine e, quindi della procedura seguita.

Nello specifico gli elementi della politica a cui è possibile derogare, nelle circostanze e applicando l'iter procedurale sopra descritto, nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari sono i seguenti:

- sistemi di incentivazione variabile annuale – MBO
- sistemi di incentivazione variabile di lungo termine (ILT)
- ulteriori elementi di remunerazione variabile, quali *Entry bonus* e/o *retention bonus*.

Esemplificando alcune caratteristiche degli elementi suddetti sono:

- con riferimento ai sistemi MBO
 - mix di obiettivi e/o correttivi;
 - incentivi target e massimi, in ogni caso nell'ambito del limite alla remunerazione variabile complessiva approvata dall'Assemblea;
 - condizioni di accesso e/o di malus;
 - condizioni di *vesting* e/o di erogazione.
- con riferimento ai sistemi ILT
 - mix di obiettivi e/o relativi target;
 - condizioni di *vesting* e/o di erogazione.

2.3 Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni, attenendosi ai principi di cui alle Disposizioni di Vigilanza e al Codice di *Corporate Governance*, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione e,

¹² Circolare n.285/2013 di Banca d'Italia

per quanto di competenza, del Comitato esecutivo (ove costituito), ferme l'autonomia decisionale e le responsabilità di tali organi nell'assunzione delle deliberazioni di rispettiva competenza.

Composizione del Comitato

Il Comitato per le Remunerazioni è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotati dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto e dalle fonti normative primarie e secondarie nonché di autoregolamentazione ivi richiamate. I membri del Comitato devono possedere, a livello individuale e collettivo, conoscenze, capacità e competenze adeguate in merito alle politiche e prassi di remunerazione e alle attività di gestione e controllo dei rischi, in particolare per quanto riguarda il meccanismo per allineare la struttura di remunerazione ai profili di rischio, di capitale e di liquidità. All'interno del Comitato, almeno un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei tre componenti identificando tra quelli che risultano in possesso dei sopra richiamati requisiti di indipendenza quello cui affidare la qualifica di Presidente. Il Comitato per le Remunerazioni, su proposta di quest'ultimo, nomina un Segretario, scelto anche al di fuori dei propri componenti.

La composizione interna del Comitato, istituito in data 23 Aprile 2021 a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2021-2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 Aprile 2021 e successivamente aggiornata, da ultimo, in data 24 novembre 2022, rispetta inoltre gli indicatori di buone prassi in tema di diversità di genere indicati nel 41° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo societario, adottato il 20 dicembre 2022.

Componenti comitato per le Remunerazioni	Carica
Maria Elena Cappello	Presidente (indipendente)
Monica Cacciapuoti ¹³	Membro
Cristiano Cincotti ¹⁴	Membro (indipendente)

Ruolo del Comitato

Al Comitato spetta un ruolo di natura consultiva, istruttoria e propositiva di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione che si esplica nelle seguenti responsabilità: esprimere una proposta in merito ai compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, nonché della successiva ripartizione tra gli Amministratori del compenso deliberato dall'Assemblea;

presentare proposte in merito ai compensi da riconoscere agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, ai componenti della Direzione generale, ai responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, nonché a coloro che riportano direttamente agli organi di supervisione strategica, gestione e controllo in conformità al sistema dei poteri delegati tempo per tempo vigente;

presentare proposte in merito ai compensi da riconoscere ai responsabili e al personale di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo, al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;

esprimere parere su ipotesi di remunerazioni relative al Personale più rilevante della Banca (diverso da quello sopra menzionato), quale individuato ai sensi delle vigenti disposizioni in materia e sulla base della normativa interna vigente in conformità al sistema dei poteri delegati tempo per tempo vigente;

svolgere un ruolo di supporto nell'elaborazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione;

esprimere un parere relativamente all'adeguatezza, alla coerenza complessiva, alla concreta applicazione delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea degli azionisti;

assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;

esprimere un parere in merito agli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante", ivi comprese le eventuali esclusioni ai sensi della normativa pro tempore vigente;

supportare il Consiglio di amministrazione nella redazione della Relazione sulla remunerazione ex art. 123-ter TUF da

¹³ Nominata come componente del Comitato con delibera consiliare del 24 novembre 2022 in sostituzione del Dott. Roberto Giay.

¹⁴ Nominato come componente del Comitato con delibera consiliare del 24 novembre 2022 in sostituzione della Dott.ssa Elisa Valeriani.

sottoporre all'approvazione del Consiglio stesso ed alla successiva deliberazione dell'Assemblea;

esercitare un ruolo di supporto sulle proposte per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali delle Società facenti parte del Gruppo;

svolgere un ruolo di supporto relativamente alla verifica della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nel monitoraggio nel tempo del divario retributivo di genere (*Gender pay gap*).

Ciclo di attività del Comitato

Il Comitato si riunisce, su convocazione del Presidente, almeno una volta ogni trimestre e, comunque, ogni qualvolta si renda necessario ai fini della trattazione delle materie di competenza.

Nel corso del 2022 il Comitato si è riunito 17 volte e le adunanze hanno avuto una durata media di circa h. 1:25; ad esse hanno preso parte, di volta in volta per le tematiche presidiate, i responsabili delle Funzioni aziendali competenti per fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno, mediamente oltre n. 2 invitati per seduta. Nei mesi di gennaio e febbraio 2023 il Comitato ha svolto 3 riunioni.

Segue la rappresentazione delle principali attività del Comitato per le Remunerazioni del 2022.

Principali attività svolte nel 2022 dal Comitato per le Remunerazioni



Gennaio - Aprile

- Analisi e supporto su decisioni strategiche inerenti i sistemi di retribuzione: benchmarking retributivi, istanza per l'acquisto di azioni proprie
- Analisi e valutazione del documento di indirizzo e della relazione sulla remunerazione in supporto al Consiglio di Amministrazione
- Monitoraggio delle analisi per l'identificazione del Personale più rilevante del Gruppo BPER
- Analisi e pareri su scheda strategica e impianti MBO 2022 ed ILT



Maggio - Agosto

- Attività di *benchmarking* retributivo
- Delibere e determinazioni su remunerazione di personale apicale e dirigente



Settembre - Dicembre

- Verifiche sull'evoluzione infrannuale del perimetro MRT
- Avvio progettualità impianto MBO 2023
- Analisi del processo aziendale di Salary Review
- Analisi preliminari in materia di *Gender pay gap*
- Valutazioni concernenti aspetti retributivi di specifiche figure appartenenti al personale dirigente del Gruppo

2.4 Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi nell'espletamento delle proprie funzioni accerta, ferme restando le competenze del Comitato per le Remunerazioni, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano

coerenti con il RAF.

2.5 Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità è titolare di funzioni consultive e propositive, di supporto a favore delle attività del Consiglio con riferimento alle tematiche ambientali, sociali e di *governance* (ESG) e con riflesso su tutti i processi attraverso i quali BPER garantisce il perseguimento di uno sviluppo sostenibile, compresi quelli riferiti ai sistemi di remunerazione e incentivazione.

3. Identificazione del Personale più rilevante

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione precisano che “le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione”.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante adottata da BPER, come di seguito esposto, definisce:

- i) i criteri e le procedure utilizzati per l’identificazione del personale più rilevante,
- ii) le modalità di valutazione del personale;
- iii) il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l’elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Coerentemente con le competenze attribuite dalla normativa vigente alla Società Capogruppo, BPER identifica il Personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le società dello Gruppo stesso, assoggettate o meno alla disciplina bancaria su base individuale, assicurando altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione, nonché il coordinamento tra le diverse disposizioni applicabili in ragione del settore di appartenenza delle società del Gruppo.

Per l’identificazione del Personale più rilevante del Gruppo BPER, la Capogruppo ha applicato i criteri stabiliti nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 che recepiscono, a loro volta, i criteri fissati nel Final Report dell’EBA del giugno 2020, nonché le disposizioni di vigilanza di cui alla Circolare n. 285 di Banca d’Italia.

Le Banche appartenenti al Gruppo Bancario, se non quotate, adottano la politica definita dalla Capogruppo che, in ogni caso, raccoglie i contributi effettuati a livello locale dalle entità del Gruppo¹⁵ che sono tenute a svolgerlo.

Obiettivo del processo è individuare, tra tutto il personale del Gruppo, coloro che si configurano come Personale più rilevante in quanto soggetti che svolgono professionalmente attività con un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, basandosi sull’analisi e la declinazione dei criteri quantitativi riportati nel citato Regolamento delegato (UE).

Il Processo di autovalutazione si compone delle seguenti fasi:

1. Analisi del profilo di rischio del Gruppo e della rilevanza in termini di contributo ai risultati economici, delle diverse *legal entity*.
2. Applicazione dei criteri per l’individuazione del personale in relazione alla posizione organizzativa ricoperta, assunzione e gestione del rischio .
3. Applicazione dei criteri quantitativi.

L’analisi del profilo di rischio del Gruppo viene effettuata dalle strutture del Chief Risk Officer che analizzano la struttura dei rischi a cui il Gruppo risulta esposto. In particolare individua:

- le principali categorie di rischio che impattano sul Gruppo nel suo complesso;
- i parametri sui quali misurare il profilo di rischio del Gruppo e delle singole entità;
- il livello di contribuzione di ogni singola componente al rischio complessivo del Gruppo e sulle singole tipologie di rischi.

In funzione di tali parametri sono state identificate le “*Material Legal Entities*” ai fini della determinazione del perimetro del Personale più rilevante.

Il processo di autovalutazione viene coordinato a livello di Gruppo dalle strutture del Chief Human Resource Officer (CHRO) che, dopo aver acquisito le valutazioni sul profilo di rischio del Gruppo predisposte dalle strutture del Chief Risk Officer (CRO) di concerto con la Direzione Pianificazione e Controllo, analizza, con il supporto delle strutture del Chief General Counsel (CGC) e della citata Direzione Pianificazione e Controllo, le varie posizioni organizzative (ruoli). Tra queste ultime sono analizzate solo quelle che, ai sensi della normativa di riferimento ed in base ai livelli retributivi, possono avere un impatto sul profilo di rischio del Gruppo (applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi).

Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest’ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni di coordinamento ricevute. La Funzione Risorse Umane delle singole Società bancarie italiane, della SIM e della SGR del Gruppo contribuisce svolgendo le attività necessarie al fine dell’individuazione di soggetti che si configurano come “Personale più rilevante” e predisponendo il documento “Processo di autovalutazione per l’identificazione del Personale più rilevante” che verrà esaminato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della singola Società bancaria, della SIM e della SGR, previa

¹⁵ Come previsto dagli orientamenti normativi sono state anche inserite le risultanze dell’analisi svolta a livello locale (n. 2 soggetti) e, a titolo prudenziale, per Optima SIM (sulla base della specifica normativa applicabile alle società finanziarie). Sono state identificate come MRT a livello locale due posizioni: Il Responsabile del Servizio Operating Resources di Bibanca e il Responsabile del Servizio Business in Banca Cesare Ponti.

valutazione di conformità da parte delle strutture del Chief Compliance Officer (CCO) di Capogruppo nel caso in cui tale funzione sia stata accentrata in Capogruppo.

Le strutture del CGC di Capogruppo verificano l'eventuale aggiornamento delle deleghe in capo ai ruoli presenti nelle singole Società del Gruppo dando evidenza alle strutture del CHRO di Capogruppo delle principali variazioni rispetto all'anno precedente e della presenza di eventuali specifici incarichi esecutivi in capo a singoli consiglieri al fine di individuare eventuali soggetti appartenenti a Società non rientranti tra le "Material Legal Entities", ma che in relazione ai ruoli ricoperti e all'impatto delle attività degli stessi sul profilo di rischio sono identificabili come Personale rilevante. Le strutture del CHRO, tenuto conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole entità del Gruppo, predispongono il documento "Processo di autovalutazione per l'identificazione del Personale più rilevante di Gruppo" che, dopo essere stato sottoposto alla valutazione da parte delle strutture del Chief Compliance Officer, deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni.

Sulla base della valutazione sopracitata, qualora si ritenga che uno o più soggetti identificati per i criteri quantitativi riportati nel Regolamento delegato (UE) possano non essere considerati come Personale più rilevante in quanto esercitino poteri unicamente in un'unità operativa/aziendale non rilevante, oppure ricoprano un ruolo senza impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante del Gruppo, si può avviare il procedimento per l'esclusione. L'eventuale adeguamento in corso d'anno del perimetro del Personale più rilevante viene effettuato dalle strutture del CHRO nei mesi successivi la fine del primo semestre e con un monitoraggio, di fatto continuo: si esegue cioè una revisione del perimetro del Personale più rilevante qualora si verificano situazioni che, intervenute successivamente all'identificazione annuale, siano tali da poter incidere in misura stabile sul perimetro del Personale più rilevante (ad esempio qualora si verificano riorganizzazioni aziendali e/o cambiamenti degli iter e delle autonomie di delibera sul credito).

L'esito del processo descritto per il 2023 ha determinato l'individuazione del seguente perimetro:

Categoria di personale	Numero di Figure (2023)
I. Amministratori esecutivi (*) (**)	3
II. Amministratori non esecutivi	46
III. Direttori Generali e Responsabili delle principali Funzioni aziendali (**)	21
- Capogruppo	7
- Banco di Sardegna	4
- Altre Banche/Società	10
IV. Responsabili delle Funzioni di controllo (**)	23
- Capogruppo	23
V. Altri Risk Takers	47
- Capogruppo	40
- Banco di Sardegna	4
- Altre Banche/Società	3
VI. Applicazione criteri quantitativi	14
TOTALE	154

(*) Compreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Arca Fondi SGR

(**) Rientrano nella definizione di personale apicale 19 figure.

Alla luce delle figure individuate attraverso l'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi, il perimetro del Personale più rilevante risulta composto per l'anno 2023 da 154 soggetti¹⁶.

Categoria di personale	2022	2023
Consiglieri non esecutivi	50 (34%)	46 (30%)
MRT	80 (55%)	85 (55%)
MRT – Responsabili Funzioni di controllo	16 (11%)	23 (15%)
TOTALE	146 (100%)	154 (100%)
% Totale personale del Gruppo BPER (cfr. definizione Circolare n. 285 di Banca d'Italia)	0,78%	0,71%

¹⁶ Tra questi sono ricompresi tutti i DIRS di BPER

4. Confronto con il mercato e ricorso a consulenti esterni

Le politiche retributive adottate dal Gruppo sono definite al fine di sostenere le strategie di *business* garantendo un coerente ed efficace allineamento, per quanto concerne i sistemi di incentivazione, tra interessi del Personale e creazione di valore per gli azionisti. Il Gruppo, al fine di garantire la competitività delle proprie politiche retributive, fondamentale al fine di attrarre, motivare e trattenere le risorse migliori, monitora costantemente le tendenze e le prassi generali di mercato definendo, conseguentemente, livelli retributivi che siano competitivi ed equi.

In tale direzione, il Gruppo si avvale periodicamente di *benchmark* retributivi condotti utilizzando *panel* di aziende operanti nel proprio settore di riferimento, nonché delle indagini settoriali dell'Associazione di categoria e adottando criteri di analisi che consentano di condurre un confronto con ruoli e posizioni assimilabili, rilevandone il relativo posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e complessiva.

La politica retributiva del Gruppo definisce, in funzione di diverse tipologie di personale, pacchetti retributivi differenziati e competitivi, in termini di componenti fisse, variabili e *benefit*.

Il Gruppo, nell'espletamento di tutte le attività necessarie per garantire la competitività ed efficacia dei propri sistemi retributivi, si è avvalso del supporto di Società di consulenza, terze ed indipendenti, caratterizzate da profonda *expertise* in materia. In particolare, è stata avviata una collaborazione con Società di consulenza internazionali: WTW ha fornito supporto in fase di revisione dei sistemi incentivanti e della politica di remunerazione e Mercer ha fornito supporto nella realizzazione di *benchmark* retributivi per diverse fasce di popolazione.

Nella definizione delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento al monitoraggio delle principali prassi di mercato, il Gruppo si confronta tipicamente con un *panel* di Gruppi Bancari quotati, per la maggioranza soggetti al Meccanismo Unico di Vigilanza europeo afferenti l'indice FTSE MIB oppure MidCap, appartenenti al medesimo settore di *business* e con dimensioni economiche tali da garantire che il *panel* di riferimento sia bilanciato ed adeguato alle esigenze dell'analisi.



Il Gruppo conduce altresì confronti retributivi adottando un *panel* di aziende più esteso ed eseguito sulla base di un sistema di valutazione delle posizioni che consente di garantire la piena coerenza e confrontabilità dei ruoli. Nella realizzazione di tale analisi il Gruppo integra l'indagine specificamente commissionata alla consulenza con indagini settoriali o rivolte a specifiche categorie professionali.

5. Destinatari delle Politiche di remunerazione

Le Politiche di remunerazione, coerentemente con i principi e le finalità enunciate nel capitolo 1, sono orientate a creare valore per tutto il personale del Gruppo e differenziate per categoria.

Sono pertanto strutturate al fine di garantire la massima efficacia compatibilmente con la tipologia e gli obiettivi della funzione aziendale di riferimento.

In tale direzione, le Politiche di remunerazione e incentivazione sono dirette alle seguenti categorie di personale:

- Organi sociali;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Personale più rilevante¹⁷;
- Personale più rilevante delle Funzioni di controllo¹⁸;
- Restante personale (non rientrante nel perimetro degli MRT);
- Collaboratori esterni.

Sono, inoltre, rappresentate le particolarità relative ad alcune entità del Gruppo; nello specifico si tratta di Arca Fondi SGR, OPTIMA SIM S.p.A. e BPER Bank Luxembourg.

6. Remunerazione degli Organi sociali

La Remunerazione degli Organi sociali è definita dall'Assemblea degli azionisti di BPER Banca S.p.A. che stabilisce l'ammontare dei compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni di legge e delle disposizioni regolamentari in materia.

L'Assemblea determina altresì l'entità della retribuzione annua dei membri del Collegio sindacale per l'intera durata dell'incarico.

6.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

I compensi degli Amministratori di BPER Banca S.p.A. sono definiti con la finalità di remunerare adeguatamente e premiare le competenze e responsabilità degli esponenti nell'adempimento dell'incarico loro affidato. Per tutti gli Amministratori di Capogruppo, fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, la remunerazione è definita interamente in misura fissa, senza la presenza di alcuna componente retributiva di natura variabile.

L'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022 ha stabilito l'ammontare complessivo annuo dei compensi da corrispondere agli Amministratori per gli esercizi 2022 e 2023, ai sensi dell'art. 2389, 1° c. cod. civ., in Euro 1.700.000 (di cui Euro 1.125.000 destinati alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed Euro 575.000 da destinare alla remunerazione supplementare dei componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione), oltre ad una medaglia di partecipazione di Euro 500 per la partecipazione individuale ad ogni riunione consiliare.

In forza di quanto precede e di quanto successivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, il compenso annuo fisso per la carica di Amministratore per gli esercizi 2022 e 2023, al netto degli emolumenti aggiuntivi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni e dai compensi stabiliti per particolari incarichi, è stato determinato in Euro 75.000, oltre alle richiamate medaglie di presenza.

In aggiunta a quanto precede, gli Amministratori beneficiano del rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della carica (viaggio, alloggio, oneri per la formazione, ecc.) e sono tenuti indenni dal pagamento del premio di polizza assicurativa sulla responsabilità civile (c.d. *D&O*), stipulata dalla Banca a loro favore, il tutto nel rispetto della normativa applicabile e tenuto conto delle prassi rinvenibili sul mercato.

Gli Amministratori beneficiano, infine, di una polizza sanitaria, cui possono aderire su base individuale.

6.2 Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso

¹⁷ Inclusi i DIRS ad esclusione dei membri del Collegio sindacale e dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione

¹⁸ Cfr. nota precedente

fisso commisurato all’impegno richiesto e determinato, in continuità con il precedente esercizio, per la durata residua dell’attuale mandato consiliare. Il compenso dei componenti del Comitato è determinato dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e tenuto conto dell’eventuale importo complessivo deliberato dall’Assemblea degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione in carica, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha definito, nell’ambito del *plafond* complessivo stabilito dalla predetta Assemblea del 20 aprile 2022, i compensi annui per la partecipazione ai Comitati, nella misura indicata nella tabella che segue.

Carica	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per le Remunerazioni	Comitato per le nomine e la Corporate Governance	Comitato Parti Correlate	Comitato sostenibilità
Presidente	€ 60.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 17.500
Membro	€ 40.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 12.500

6.3 Compensi per lo svolgimento di particolari cariche

Ai sensi dell’art.11, comma 2, dello Statuto sociale, la remunerazione aggiuntiva da corrispondere agli amministratori investiti di particolari cariche (nello specifico: Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato/Direttore Generale per il quale si rimanda al paragrafo 6.4), è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell’art. 2389, comma 3., cod. civ.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, ha determinato i seguenti compensi fissi aggiuntivi:

- per il Presidente Euro 315.000;
- per il Vice Presidente Euro 50.000.

6.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale

Ai sensi dell’art.11, comma 2, dello Statuto sociale e dell’art. 2389, comma 3, cod. civ., la remunerazione aggiuntiva da corrispondere all’Amministratore Delegato è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, e si compone di una parte fissa e di una parte variabile (di breve e di lungo termine).

L’emolumento per la carica di Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni.

I compensi per le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale, ricoperte dalla medesima persona, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, nelle riunioni del 28 aprile 2022 e del 4 agosto 2022, anche tenendo conto delle prassi adottate presso un *peer group* oggetto di confronto.

In quanto consigliere esecutivo, l’Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre destinatario dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine. I relativi dettagli sono riportati nel paragrafo 7.2.

6.5 Compensi a dipendenti per incarichi amministrativi in società controllate

Dal 2019 la Capogruppo ha definito gli “indirizzi generali per la composizione, la designazione e la remunerazione degli organi di amministrazione delle società controllate da BPER Banca S.p.A.”, progressivamente aggiornati e rivisti, da ultimo, in data 29 marzo 2022.

In virtù di tali indirizzi, eventuali compensi riconosciuti a dipendenti del Gruppo (in prevalenza Dirigenti) per cariche ricoperte in Società controllate del medesimo Gruppo sono riversati da queste ultime alla Società presso cui è instaurato il rapporto di lavoro.

Fermo quanto precede, la previgente versione di tali indirizzi (modificata, come detto, in data 29 marzo 2022), prevedeva che il trattamento retributivo dei dipendenti interessati fosse integrato attraverso l’erogazione di una indennità connessa alla peculiarità degli incarichi ricoperti e regolamentata da apposita normativa interna.

Tale indennità, per la determinazione del cui ammontare si faceva riferimento alle caratteristiche e alle dimensioni delle Società, nonché alla complessità operativa e alla rischiosità dell’attività da queste svolta, era soggetta ad un limite massimo di complessivi 20.000 Euro annui per singolo dipendente, anche in caso di cumulo di incarichi.

Tale previsione è stata eliminata in occasione del precedente aggiornamento degli indirizzi del 19 gennaio 2022, in adesione al principio secondo cui la remunerazione relativa all’espletamento di incarichi negli Organi sociali di Società controllate si ritiene compresa nel complessivo trattamento economico caratteristico del rapporto di lavoro subordinato riconosciuto ai soggetti interessati.

Ciò posto, per esigenze di natura transitoria, l’eliminazione della previsione sulle indennità trova applicazione, con riferimento a ciascuna Controllata, a decorrere dal primo rinnovo integrale dei relativi Organi di amministrazione successivo all’entrata

in vigore dei nuovi indirizzi (i.e. successivo al 19 gennaio 2022).

6.6 Remunerazione dei membri del Collegio sindacale

La remunerazione annua dei membri del Collegio sindacale, inclusa quella del Presidente, è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

In virtù del ruolo e delle responsabilità dell'organo di controllo, ai membri del Collegio sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

Con riferimento al mandato in corso (2021-2023), L'Assemblea Ordinaria dei Soci del 21 aprile 2021 ha determinato la remunerazione annua dei membri del Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente per l'intero periodo di durata dell'ufficio, nella misura indicata nella tabella che segue

Carica	Compenso
Presidente	€ 150.000
Membro	€ 100.000

Eventuali spese connesse all'esercizio della carica, incluso il premio di polizza assicurativa sulla responsabilità civile (c.d. D&O), sono sostenute direttamente dalla Banca/Società o rimborsate al Sindaco effettivo¹⁹.

¹⁹ I componenti del Collegio Sindacale hanno altresì la facoltà di sottoscrivere a loro spese la polizza sanitaria di Gruppo, alle medesime condizioni riservate al top management.

7. Politica di remunerazione 2023

La Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è concepita nel rispetto dei principi e delle finalità illustrati nei capitoli precedenti e in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente. Al fine di garantire l'efficacia, la competitività e la solidità della politica retributiva, il Gruppo conduce periodicamente analisi finalizzate a monitorare le principali prassi e tendenze di mercato e, a tal fine, si avvale anche di consulenti esterni con solide esperienze in materia.

In particolar modo per quanto concerne il Personale più rilevante, il Gruppo ha attentamente curato la verifica circa la *compliance* normativa di tutti gli elementi a composizione del pacchetto retributivo e il monitoraggio circa le attese degli investitori, espresse dai *Proxy Advisor*, in materia.

La Politica di remunerazione e incentivazione è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per gli azionisti. Al contempo essa si basa su indicatori chiari e definiti che regolano l'erogazione degli incentivi variabili, assoggettando il pagamento di questi, in particolar modo per il Personale più rilevante, alla presenza di requisiti di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia. La struttura dei sistemi incentivanti riferiti al Personale più rilevante è descritta a partire da quanto definito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e descritto nei paragrafi che seguono, evidenziando gli elementi che eventualmente dovessero discostarsi rispetto ad esso.

7.1 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

In linea con le previsioni regolamentari e con quanto approvato dall'Assemblea dei Soci nel 2020, il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è stabilito nel limite massimo del 2:1 per tutto il Personale più rilevante²⁰, al netto delle Funzioni di controllo e assimilate, al fine di disporre della capienza necessaria per:

- poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti nelle presenti Politiche;
- disporre di tutte le leve gestionali per agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali²¹.

Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per il Personale più rilevante delle Funzioni di controllo, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa.

Tuttavia, nel Gruppo si prevede che il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa possa raggiungere il limite massimo del 2:1 anche per la restante parte del Personale (sempre ad esclusione delle Funzioni di controllo) in limitate circostanze descritte di seguito:

- a) per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica (*severance*), sempre entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche in limitate e specifiche circostanze;
- b) per disporre delle leve più appropriate per gestire in maniera adeguata le pressioni competitive che contraddistinguono alcuni mercati del lavoro afferenti a segmenti di business ad alta redditività e specifiche famiglie professionali (*Wealth management e Corporate Banking*²²); tali famiglie professionali comprendono circa 900 risorse, al cui interno si prevede che solo una quota decisamente minoritaria possa superare il limite 1:1.

L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali e in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

Di seguito, viene riportata una tabella che illustra i livelli di incentivazione variabile (target e massima) di breve e di lungo termine, definiti per il Personale più rilevante e per le Funzioni di controllo. Si segnala che tali limiti valgono in via ordinaria e sono fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile che la banca utilizzi l'intero limite regolamentare.

²⁰ Fatta eccezione per il personale appartenente a SGR del Gruppo per cui la normativa preveda la possibilità di applicazione di limiti differenti. Per maggiori dettagli si fa riferimento al paragrafo 7.12.

²¹ Salve le finalità descritte, l'intenzione del Gruppo è di mantenere il livello di incidenza della remunerazione variabile su quella fissa ampiamente entro i limiti ordinari, come rappresentato nella tabella alla pagina seguente.

²² Comprende le funzioni aziendali di business direttamente responsabili delle attività destinate alle imprese.

Classi	Bonus di breve termine		Bonus di lungo termine su base annua ²³	
	target (%RAL)	massimo (%RAL)	target (%RAL)	massimo (%RAL)
AD/DG	45%	59%	60%	72%
Top management	40%-45%	53%-59%	60%	72%
Senior Management	30%-40%	40%-53%	40%	48%
MRT – fascia alta	25%-30%	33%-40%	-	-
Altri MRT	15%	20%	-	-
Funzioni di controllo	15%-30%	15%-30%	-	-

In presenza di significative e imprevedute modificazioni delle condizioni generali di mercato, il Consiglio di Amministrazione può dar luogo ad una revisione del *budget* annuale, con conseguente revisione degli obiettivi individuali²⁴.

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 di 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.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo altresì si riserva di ridurre i bonus maturati qualora la somma degli stessi fosse superiore al *bonus pool* deliberato.

7.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di BPER è composta da una componente fissa, da una componente variabile di breve e da una componente variabile di lungo termine. Le componenti fisse del pacchetto retributivo per le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono state deliberate rispettivamente nel Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e del 4 agosto 2022 come segue:

- Euro 1.200.000 per la carica da Amministratore Delegato;
- Euro 100.000 per la carica da Direttore Generale;

Pertanto, la remunerazione fissa complessiva per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, inclusiva del compenso da Amministratore pari a Euro 75.000, è di complessivi Euro 1.375.000²⁵.

La componente variabile di breve termine, meglio descritta di seguito, è determinata sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili contenuti nella c.d. "scheda strategica". Non è prevista l'attribuzione di bonus discrezionali. La determinazione del bonus erogabile viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso (*Entry gate*) previste per tutto il Personale più rilevante e, in generale per tutti i sistemi incentivanti. In continuità con gli esercizi precedenti si prevede che la "Scheda strategica" sia assegnata in toto all'Amministratore Delegato e funga da riferimento per la definizione degli obiettivi assegnati ai diversi perimetri di popolazione aziendale, rappresentando l'elemento di base del complessivo impianto del Sistema di incentivazione di breve termine per il Personale più rilevante.

La correlazione tra l'ammontare di remunerazione variabile effettivamente erogata ed i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* su un orizzonte temporale pluriennale ed in particolare è fondata sulla verifica che permangano adeguati livelli di patrimonio, liquidità e redditività corretta per il rischio, così come previsto dalla normativa vigente.

L'articolazione degli obiettivi strategici risulta incentrata sulle priorità aziendali perseguendo un generale equilibrio tra gli aspetti economico-finanziari e della gestione del rischio e l'attenzione alle tematiche ESG allo scopo di assicurare la tensione

²³ L'opportunità di bonus su base annua resta invariata rispetto al Piano ILT su base triennale precedentemente approvato. L'opportunità di bonus su base quadriennale è la seguente: target per AD/DG e Top management 240% (288% massimo), per Senior management 160% (192% massimo).

²⁴ Così come, più fisiologicamente, tale esigenza può nascere in occasione di operazioni straordinarie che impattino sui perimetri di Gruppo e/o delle singole società che lo compongono.

²⁵ Senza conteggiare i gettoni di presenza.

alla profittabilità e garantire la generale sostenibilità dei sistemi di incentivazione nel quadro dell’allineamento alla soddisfazione degli interessi di tutti gli *stakeholder*.

L’adozione di parametri di *performance* di natura qualitativa garantisce l’allineamento del sistema di remunerazione alla *mission* ed ai valori del Gruppo, sostenendo l’orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Essa è valutata qualitativamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni²⁶ a fronte di una proposta formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile di lungo termine (Piano ILT 2022-2025) avviata nel 2022 e descritta nel dettaglio di seguito, è determinata, sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili da truardare al 2025, attraverso una valutazione ponderata sulle seguenti aree:

1. Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio: sono previsti KPI a livello di gruppo inerenti la redditività, l’efficienza operativa e la qualità del credito;

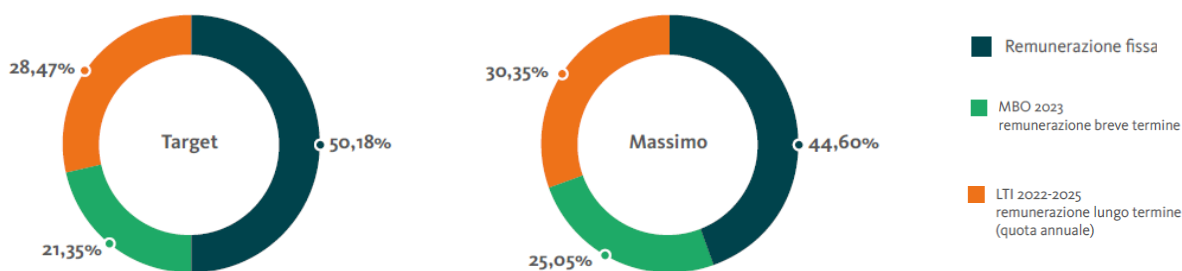
2. Area “Sostenibilità”: sono previsti obiettivi ESG sfidanti e in linea con gli indirizzi strategici di Piano industriale.

Detta determinazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il Personale più rilevante.

La correlazione tra l’ammontare di remunerazione variabile effettivamente erogata ed i risultati di lungo periodo viene sostenuta prevedendo da un lato la misurazione della *performance* su un orizzonte quadriennale e dall’altro l’applicazione di meccanismi di correzione ex post su un orizzonte temporale di ulteriori 5 anni (successivi al termine della maturazione) ed in particolare è fondata sulla verifica che permangano adeguati livelli di patrimonio, liquidità e redditività corretta per il rischio, così come previsto dalla normativa vigente.

Il pacchetto retributivo definito per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale è costruito in modo tale da garantire un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile ed è modulato con l’obiettivo di garantire una remunerazione variabile proporzionale ai risultati raggiunti, nel rispetto dei limiti (*cap* massimo) previsti dal sistema di incentivazione.

Il *pay-mix* considerando al livello target e al livello massimo la remunerazione variabile sia annuale che di lungo termine è pertanto il seguente.



Il *pay-out* massimo della remunerazione variabile, in corrispondenza del raggiungimento al livello massimo degli obiettivi assegnati, continua a collocarsi ampiamente al di sotto del limite massimo di 2:1 rispetto alla remunerazione fissa.

Sistema di incentivazione variabile di breve termine – “MBO 2023”

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile di breve termine al fine di premiare comportamenti virtuosi e risultati distintivi e, al tempo stesso, penalizzare, attraverso la decurtazione fino alla non erogazione degli incentivi stessi, risultati non positivi e peggioramento delle condizioni di sostenibilità economica della banca. Costituisce, al contempo un importante elemento di *retention* e di *attraction* per il personale con le migliori professionalità.

Il sistema di incentivazione prevede la definizione di un *bonus pool* che rappresenta l’ammontare massimo di premi erogabili e che per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il Personale più rilevante è definito a livello di Gruppo²⁷. L’entità del *bonus pool* per gli MRT è correlata ai risultati reddituali raggiunti - misurati tenendo a riferimento l’Utile Lordo di Gruppo - e costituisce il “montepremi” massimo erogabile.

Al fine di scoraggiare l’assunzione di rischi eccessivi e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d’Italia, l’erogazione del *bonus pool*, qualunque sia l’entità di questo, è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. *Entry gate*, legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

²⁶ Raccolti ove necessario i pareri degli ulteriori comitati competenti su ambiti specifici.

²⁷ Ad esclusione dei bonus derivanti da MBO destinati a Funzioni di controllo, che sono di importo limitato e non sono correlati neppure indirettamente a risultati economico finanziari, e a quelli destinati alla società di gestione del risparmio, inclusi nello specifico pool a livello societario.

Gli *Entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per l'anno 2023 sono:

Indicatore (entry gate)	Soglia minima
Common Equity Tier 1 (CET1) – ratio consolidato	> Tolerance RAF
Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato	> Capacity RAF
Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato	> Tolerance RAF

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *Entry gate* comporta la non erogazione di alcun²⁸ bonus nell'ambito del presente sistema di incentivazione.

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di *Recovery* scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile (sia della quota immediata che di quella differita).

Il Consiglio di Amministrazione può determinare che in luogo della sola sospensione vi sia:

- la riduzione o azzeramento dei bonus non ancora determinati;
- la riduzione o azzeramento dei bonus già determinati e non ancora erogati;
- la riduzione o azzeramento di quote differite o sottoposte a *retention*.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si riserva altresì di disporre la riduzione o l'azzeramento di bonus attribuiti alle diverse categorie di personale in caso di redditività netta consolidata o individuale particolarmente ridotta o negativa, nelle Società in cui non siano rispettati i requisiti combinati di capitale previsti dalle disposizioni di Vigilanza.

Successivamente alla verifica del superamento degli *Entry gate*, l'effettiva assegnazione del bonus e la conseguente relativa entità della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi.

Per il 2023 la scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta costituita da obiettivi sia quantitativi che qualitativi, come illustrato di seguito.

SCHEDA OBIETTIVI AD e DG	MBO 2023	Payout (min-target-max)
Obiettivi economico-finanziari	80%	
Utile Lordo di Gruppo (€/Mln)	40%	50%-100%-150%
NPE ratio Lordo di Gruppo (%)	20%	50%-100%-120%
CET 1 ratio Fully Phased di Gruppo (%)	20%	50%-100%-120%
Obiettivi ESG	20%	50%-100%-120%

Metrica composta comprensiva di sei obiettivi ritenuti strategici nel breve termine quale fattore abilitante per raggiungere i target ESG riconducibili ad ambiti progettuali di Piano Industriale:

- **Asset under management:** incremento degli investimenti focalizzati in ambito ESG
- **Plafond Credito Green:** erogazione di credito specificamente destinato agli investimenti nel campo della sostenibilità (ESG)
- **Implementazione impianti BEMS (Building Energy Management System):** incremento della copertura sulle filiali della Banca delle soluzioni pensate per monitorare e ottimizzare le prestazioni energetiche degli edifici
- **Net Zero Banking Alliance:** calcolo del carbon footprint dei portafogli crediti e investimenti; definizione dei target di decarbonizzazione al 2030 e al 2050 per i settori «high» emissions; implementazione tool di monitoraggio, delle emissioni indirette che vengono generate dalla catena del valore dell'azienda (c.d. "Scope 3")
- **Avanzamento nel percorso di diversità, equità e inclusione:** raggiungimento anticipato degli obiettivi intermedi prefissati nel Piano Industriale in merito alle categorie dei quadri direttivi e dei Dirigenti
- **Rating ESG:** mantenimento dell'attuale valutazione dei Rating Moody's ESG Solution, S&P ESG Evaluation e CDP.

I predetti obiettivi hanno un peso percentuale sul bonus individuale e la loro valutazione è basata su soglie crescenti dal livello minimo al *target* (tra il 50% e il 100%), dal *target* al livello massimo (tra il 100% e il 120%²⁹).

Per gli obiettivi ESG le soglie minima, *target* e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4³⁰, 5 o 6 obiettivi. Ogni singolo obiettivo è on/off sulla base di deliverable precisi. Pertanto, la curva di pay-out è 50%-100%-120%.

Una volta misurati i risultati, il sistema prevede la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework (RAF)*, valutazione finalizzata a definire eventuali correttivi rispetto all'incentivo maturato. A fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda dell'AD e DG, i correttivi possono ridurre il bonus maturato fino al 50%.

²⁸ Come risulterà più chiaro dalla lettura dei paragrafi successivi CET1 transitional e LCR risultano vincolanti per tutti i sistemi MBO, il RORWA non si applica alle Funzioni di controllo.

²⁹ Fatta eccezione per "Utile Lordo di Gruppo" il cui livello massimo è 150% .

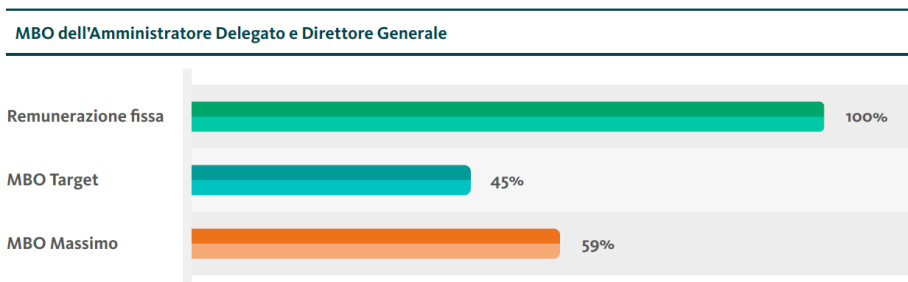
³⁰ Dei primi cinque obiettivi.

CORRETTIVI RAF (esposti in ordine di priorità di impatto)

CET1 % Transitional
 LCR (%)
 Cost Income
 Economic Capital Adequacy Ratio
 MREL TREA %

L’opportunità di bonus di breve termine dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un livello massimo pari al 59% della remunerazione fissa.

Opportunità di bonus MBO (confronto con la remunerazione fissa)



La modalità di erogazione del bonus maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivi è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente a quanto previsto dalla normativa, al duplice fine di conseguire l’allineamento al rischio ex post e sostenere l’orientamento di medio e lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi. Il Consiglio ha altresì deciso, al fine di allineare il sistema MBO alle migliori prassi di mercato e alle richieste di investitori e *proxy advisor*, a partire dal l’esercizio 2021, l’utilizzo delle Azioni di BPER Banca³¹.

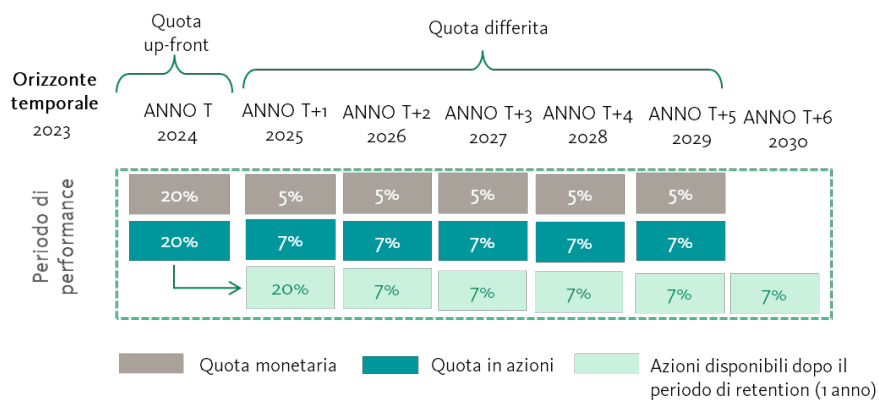
L’erogazione del bonus dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta strutturata come segue:

- il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 25% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno³²;
- il restante 55% (25% *cash* e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno. Le quote differite sono soggette a condizioni di *malus* previste per il restante Personale più rilevante;
- in caso di bonus particolarmente elevato³³ la quota *up-front* è il 40% (20% *cash* e 20% Azioni BPER Banca soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno) mentre il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.

³¹ L’entità del compenso basato su strumenti finanziari potrebbe non essere erogata interamente mediante l’assegnazione di Azioni qualora la Banca decidesse di erogarne una quota parte tramite strumenti di differente natura, secondo quanto previsto dalla specifica normativa (es. strumenti obbligazionari convertibili).

³² Fatta salva la possibilità di “sell to cover” (vendita dei titoli necessari ad adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di *retention*) che è associata a tutte le quote soggette a vincolo di mantenimento.

³³ Cfr. Circolare n. 285 di Banca d’Italia: “Per importo particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca”. Nel Gruppo BPER Banca il livello di remunerazione variabile che rappresenta un importo particolarmente elevato è di 435.000 € ed è l’importo minore tra i) e ii) e deriva dalla applicazione del punto i). Ne verranno garantiti il monitoraggio e l’aggiornamento con cadenza almeno triennale.



Schema di differimento per importo particolarmente elevato

Le componenti variabili sono sottoposte a meccanismi di correzione *ex post* (malus e *claw-back*) al fine di riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali tenendo conto dei comportamenti individuali, come specificato più avanti.

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

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

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono attualmente previste clausole di *Change of Control*.

Sistema di incentivazione variabile di lungo termine – Piano "ILT 2022-2025"

Nel 2022 è stato introdotto un sistema di incentivazione variabile di lungo termine ("il Piano" o "il Piano ILT") legato al lancio del nuovo piano industriale "e-volution" 2022-2025³⁴ a cui partecipa anche l'AD e DG. Questo prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie BPER banca e si basa su un arco di tempo pluriennale di valutazione della *performance* coerente con gli indirizzi strategici di Gruppo.

Tale Piano ha lo scopo di:

- riconoscere un incentivo esclusivamente in Azioni ordinarie BPER Banca, secondo modalità conformi alle disposizioni in materia e in coerenza con quanto definito nel Piano Strategico 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022;
- allineare gli interessi del *management* alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti;
- motivare il *management* al raggiungimento della strategia di business di lungo termine, i cui *target*, descritti di seguito, sono stati presentati nell'ambito del citato Piano Strategico 2022-2025;
- rafforzare lo spirito di appartenenza delle persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine del Gruppo;
- premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi e penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività del Gruppo stesso.

Il Piano prevede condizioni di *performance* chiare e predeterminate, verificate nel corso e alla fine dello stesso. Il bonus viene riconosciuto al termine del periodo di valutazione della *performance*.

Il Piano è destinato a circa 50 figure apicali di Gruppo considerate fondamentali per il successo del Piano Industriale 2022 – 2025³⁵ a cui eventualmente possono essere aggiunte risorse chiave per il conseguimento delle direttrici del piano fino ad un massimo di 20 figure.

Anche il sistema di incentivazione di lungo prevede la definizione di un *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili ed è definito a livello di Gruppo. L'entità del *bonus pool* è correlata ai risultati reddituali raggiunti e costituisce un limite massimo e la sua distribuzione è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. *Entry gate*, legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

Gli *Entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per il Piano ILT 2022-2025 sono in linea con quelli definiti per l'MBO, cui si fa rinvio.

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *Entry gate* comporta la non erogazione di alcun bonus nell'ambito del presente sistema di incentivazione. A fronte del raggiungimento degli indicatori cancello, il Piano prevede la valutazione dei risultati

³⁴ Per ulteriori dettagli si veda anche il Documento informativo Relativo al piano di incentivazione di lungo periodo Piano "ILT 2022-2025" redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti così come deliberato dall'Assemblea degli azionisti di BPER lo scorso 5 novembre.

³⁵ Per l'accesso al Piano ILT 2022-2025 occorre, alla fine del medesimo, ricoprire una posizione all'interno del perimetro predefinito dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, purché ciò sia avvenuto entro aprile 2025. I Bonus destinati a beneficiari che abbiano ricoperto posizioni in perimetro solo durante parte del Piano sono calcolati pro rata temporis.

aziendali (KPI) al termine del quadriennio di *vesting* (2025). Nel corso di tale periodo è effettuato un monitoraggio continuo sugli indicatori utilizzati al fine di verificare la rispondenza agli obiettivi del Piano Strategico.

In base a tale impostazione l'entità del bonus viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti.

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di *recovery* scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile (sia della quota immediata che di quella differita). Il Consiglio di Amministrazione può determinare che in luogo della sola sospensione vi sia:

- la riduzione o azzeramento dei bonus non ancora determinati;
- la riduzione o azzeramento dei bonus già determinati e non ancora erogati;
- la riduzione o azzeramento di quote differite.
- Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si riserva altresì di disporre la riduzione o azzeramento di bonus attribuiti alle diverse categorie di personale in caso di redditività netta consolidata o individuale particolarmente ridotta o negativa nelle Società in cui non siano rispettati i requisiti combinati di capitale previsti dalle disposizioni di Vigilanza³⁶.

Successivamente alla verifica del superamento degli *Entry gate*, l'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi³⁷ della remunerazione variabile, sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* aziendali che prevede l'analisi di 4 indicatori (KPI).

Per il quadriennio 2022-2025 la scheda obiettivi del Piano ILT, uguale per tutti i beneficiari, risulta costituita da obiettivi di redditività, di efficienza operativa, di qualità del credito e obiettivi ESG.

I valori target dei KPI del Piano di incentivazione di Lungo Termine, riportati di seguito, sono coerenti con quanto definito nel Piano Strategico 2022-2025 (il "Piano Strategico") approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022. Successivamente a tale evento, si è provveduto anche ad allineare la durata del periodo di *vesting* del Piano ILT³⁸ (originariamente articolato su tre anni) all'orientamento quadriennale del nuovo Piano strategico 2022-2025.

La scelta degli indicatori è volta anche ad assicurare una piena leggibilità esterna degli stessi ed un'agevole comparazione con risultati dei peer nel mercato.

Il meccanismo di misurazione e ponderazione del Piano ILT, finalizzato a bilanciare le diverse tipologie di obiettivi, e sostenere la motivazione e l'incentivazione al raggiungimento dei risultati aziendali in una cornice di sana e prudente gestione del rischio e di sostenibilità ESG, è il seguente:

Scheda obiettivi ILT 2022-2025	PESO	TARGET ³⁹
KPI		
Rote al 31/12/2025	50%	10%
Cost/Income al 31/12/2025	20%	58%
NPE <i>ratio</i> lordo al 31/12/2025	15%	3,6%
ESG	15%	100%

In particolare, l'obiettivo ESG (peso 15%) è composto da:

Area (Peso)	Obiettivo	Target
Finanza sostenibile (25%)	Plafond Finanziamenti Green	€ 7 miliardi erogato ESG a imprese e famiglie al 2025
Transizione energetica (25%)	Riduzione Emissioni CO2	-23% emissioni al 2025
Diversità e inclusione (25%)	Divari di genere: genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti	25% donne Dirigenti e 33% donne manager (Dirigenti e Quadri Direttivi) al 2025
Progetto "Futuro" (25%)	Incremento dei programmi di educazione finanziaria e definizione di un progetto di inclusione giovanile	Giudizio qualitativo assegnato dal C.d.A. per la complessiva valutazione del progetto ⁴⁰

I predetti obiettivi hanno un peso percentuale sul bonus individuale e la loro valutazione è basata su soglie crescenti dal livello minimo al *Target* (tra il 70% e il 100%), dal *Target* al livello massimo (tra il 100% e il 120%), con un meccanismo di progressione lineare associato in termini di payout (70%/100%/120%).

In caso di eventi straordinari o non prevedibili il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura del piano le

³⁶ "In caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli artt. 141 o 141-ter della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli." (Cfr. Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 Sezione V paragrafo 2).

³⁷ L'ammontare massimo teorico del bonus erogabile, bonus pool, è la somma dei bonus massimi ottenibili a livello individuale.

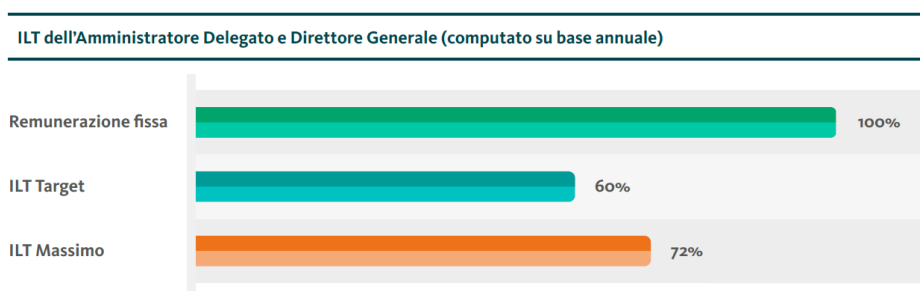
³⁸ Le modifiche al Piano ILT su proposta del Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, sono state presentate per approvazione, in separato punto all'Ordine del giorno, all'Assemblea del 5 novembre 2022. In tale occasione si è portata in approvazione anche la versione aggiornata della Relazione sulla Remunerazione 2022, precedentemente approvata il 20 aprile 2022.

³⁹ I target dei KPI quantitativi sono stati approvati dal C.d.A. del 9 giugno e comunicati al mercato il 10 giugno u.s. (cfr. pag. 2 del comunicato stampa, disponibile al seguente link: https://istituzionale.bper.it/documents/133577364/0/BPER_Piano_Industriale_22-25_S.pdf)

⁴⁰ A fronte del parere espresso dal Comitato Sostenibilità, sulla base delle evidenze per la complessiva valutazione del progetto, prodotte da una società esterna indipendente, ovvero sulla base di un Impact Report con evidenza di SROI di progetto e valore generato per ciascun stakeholder, anche in riferimento a standard nazionali e internazionali di sostenibilità.

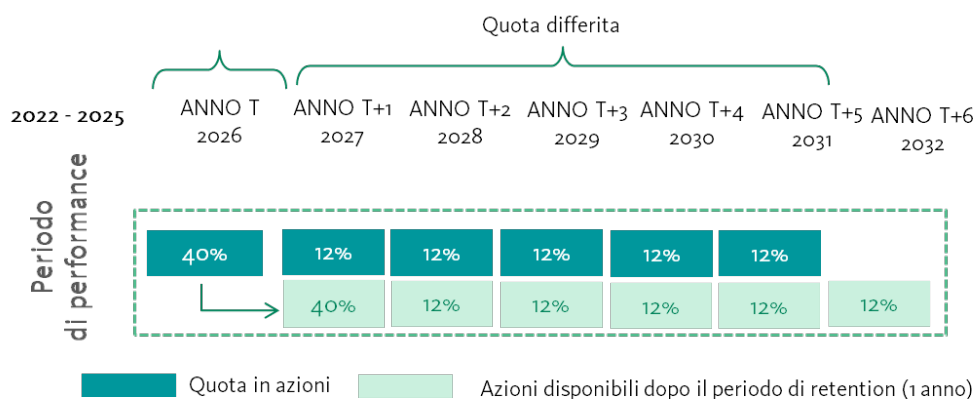
modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni su *Entry gate* e KPI. L'opportunità di bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un *cap* massimo che su base annua è quantificato in un valore pari al 72%⁴¹ della remunerazione fissa, ovvero:

Opportunità di bonus ILT (confronto con la remunerazione fissa)



La modalità di erogazione del bonus, che risulta strutturata come segue, è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente a quanto previsto dalla normativa, al duplice fine di conseguire l'allineamento al rischio ex post e sostenere l'orientamento di lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti. Il Consiglio ha altresì deciso di utilizzare per il 100% del bonus di lungo termine le Azioni ordinarie BPER. Al termine del quadriennio, in caso di performance positiva, il 45% 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 55% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno⁴². I bonus sono soggetti a condizioni di correzione ex post, *malus* e *claw-back*, previste anche per i sistemi di breve termine.

Modalità di erogazione del bonus "ILT 2022-2025" dell'AD e DG⁴³



Schema differimento per importo particolarmente elevato

L'assegnazione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano avverrà impiegando le Azioni proprie della Banca rivenienti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

Il numero target di Azioni promesse all'inizio del quadriennio di riferimento del Piano è calcolato in base al rapporto fra l'entità del bonus *target* in valore assoluto ed il valore dell'Azione (media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni ordinarie BPER Banca rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono attualmente previste clausole di *Change of Control*.

Linee guida di possesso azionario

Nell'ottica di rafforzare il collegamento "*pay for sustainable performance*" è stata prevista già dal 2022 l'estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano ILT attraverso l'introduzione di Linee Guida di Possesso Azionario per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica (DIRS) di BPER Banca. Sulla base di tali Linee Guida i destinatari si impegnano a non trasferire fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto di lavoro

⁴¹ Tale quota è valorizzata su base annua, riferita ad un arco temporale di 4 anni. Il valore cumulato è quindi pari al 240% (*Target*) e 288% (*Massimo*).

⁴² Fatta salva la possibilità di "sell to cover" (vendita dei titoli necessari ad adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di *retention*). Per importo "particolarmente elevato" la tranche *up-front* sarà pari al 40% e le 5 tranche differite saranno pari al 12% del premio.

⁴³ esempio di differimento a 5 anni, se l'importo maturato è superiore all'importo variabile particolarmente elevato la quota *up-front* scende al 40% e quella differita sale al 60%

o permanenza nel perimetro dei DIRS, una percentuale delle Azioni Disponibili, maturate in ciascuna quota *up-front* o ciascuna quota differita nell'ambito del "Piano ILT 2022-2025", fino al conseguimento di un c.d. "Ammontare Target" determinato rispettivamente in 1 annualità di remunerazione fissa per l'AD/DG e il 50% della RAL annua per i DIRS. Superato l'Ammontare target è possibile disporre liberamente delle azioni assegnate, fatto salvo il periodo di *retention* di ciascuna quota.

Clausole di malus e *claw-back*

Come previsto dalla normativa vigente, i bonus sono sottoposti a meccanismi di correzione ex-post (*malus* e *claw-back*) al fine di riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali tenendo conto dei comportamenti individuali.

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

Il suddetto meccanismo di *malus*, con il conseguente impedimento a corrispondere le quote *up-front* e differite del bonus, agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione di clausole di *claw-back* (condizione di *malus* a livello individuale).

Tutti gli incentivi erogati⁴⁴, infatti, sono soggetti a clausole di *claw-back* la cui applicazione effettiva è subordinata al verificarsi di predeterminate fattispecie:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari e/o statutarie e/o al codice etico e/o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca e/o per la clientela;
- rettifica ex post dei risultati della banca e/o del soggetto interessato, che hanno dato luogo ad erogazione dell'incentivo, a seguito di circostanze non note al momento dell'erogazione dell'incentivo. In tale circostanza la clausola si applica nel caso in cui la rivisitazione dei risultati comporti rettifiche di valore superiore a 1 milione di Euro o qualora essa fosse resa imprevedibile o resa difficile/impossibile per fatto o colpa del soggetto interessato;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti oggetto di iniziative e procedimenti disciplinari che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo e comunque in ogni caso di risoluzione per giusta causa;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o dei clienti che abbiano o meno comportato una sanzione da parte di un ente terzo;
- messa in atto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione a seguito di controlli ex post al fine di alterare i sistemi di remunerazione inficiando gli effetti di allineamento al rischio insiti dei meccanismi retributivi.

Specifiche clausole di *claw-back* possono essere previste anche per il personale diverso dal Personale più Rilevante, in relazione ai singoli sistemi incentivanti, come specificato nei relativi regolamenti operativi.

Il processo di attivazione della clausola di *claw-back* nei confronti dei soggetti interessati è differenziato in relazione al ruolo ricoperto da questi al momento della attivazione della clausola o al momento della cessazione dall'ultimo incarico ricoperto in seno al Gruppo BPER.

Le situazioni e circostanze alla base della attivazione delle clausole di *claw-back* rilevano ove si siano realizzate o si realizzino entro 5 anni dalla liquidazione/erogazione dei trattamenti-prestazioni relativi.

Le clausole di *claw-back* possono essere attivate anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o della cessazione della carica.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'eventuale attivazione della clausola avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione. La delibera è istruita da Comitato per le Remunerazioni e Collegio sindacale che possono operare e pronunciarsi congiuntamente o separatamente e, se necessario, avanzare autonomamente proposta al Consiglio di Amministrazione.

7.3 Remunerazione del Personale più rilevante di Gruppo

La remunerazione del Personale più rilevante è composta da una componente fissa e da una componente variabile di breve, nonché, per alcune selezionate risorse chiave, di lungo termine. La componente di incentivazione variabile per questa particolare categoria di personale risulta disciplinata da regole particolarmente stringenti previste dalla normativa di Banca d'Italia.

Fermi restando i limiti di cui al paragrafo 7.1, l'incidenza della componente variabile viene mantenuto, per parte significativa di tale categoria di personale, entro il limite normativo del 100% della componente fissa fatte salve le risorse apicali e le specifiche situazioni in base alle quali è possibile elevare tale percentuale al limite definito da specifica delibera assembleare⁴⁵.

Il Personale più rilevante risulta beneficiario del sistema di incentivazione variabile MBO descritto nel paragrafo 7.2.

⁴⁴ Compresa le speciali gratificazioni riconosciute *a tantum*.

⁴⁵ Per disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi destinati alle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Si tengano presente anche le disposizioni particolari applicabili alle Funzioni di controllo e assimilate (cfr. paragrafo che segue).

Con riferimento al sistema di breve termine “MBO 2023”, il piano prevede opportunità di incentivazione che per il Personale più rilevante si attesta tendenzialmente entro il 45% della remunerazione fissa, fatta eccezione per le Funzioni di controllo come di seguito specificato.

La determinazione del *bonus pool* per il Personale più rilevante segue i medesimi criteri descritti nel paragrafo 7.2 (collegata al variare dell'indicatore di riferimento).

La scheda obiettivi individuale per il Personale più rilevante discende direttamente dalla “scheda strategica” assegnata all'Amministratore Delegato e Direttore generale. E' strutturata, pertanto, in obiettivi quantitativi e qualitativi ed è collegata a obiettivi coerenti con il ruolo ricoperto⁴⁶ e con le responsabilità assunte. Per gli MRT è previsto il “meta KPI ESG” della scheda strategica che agisce per il 2023 con modalità diverse a seconda che si tratti di C-Level Manager o meno. Nel primo caso oltre al superamento della soglia minima del “meta KPI”, è richiesto anche il raggiungimento degli specifici obiettivi ESG riconducibili alla propria area di responsabilità. Tale obiettivo ha di norma un peso minimo non inferiore al 10%.

Con riferimento ai restanti MRT, invece, non è considerato il KPI ESG come metrica composita, ma, ove possibile, sono individuati specifici obiettivi riconducibili all'area di responsabilità presidiata (in caso contrario è previsto l'aumento del peso del KPI «Valutazione Manageriale»). In tal caso il peso combinato del KPI «Valutazione Manageriale» e del «KPI ESG» non è inferiore al 15%.

Per alcune limitate figure, per cui non sia praticabile l'identificazione di indicatori quantitativi rappresentativi della funzione individualmente ricoperta, si utilizzano i parametri della più ampia struttura di appartenenza.

La corresponsione della remunerazione variabile maturata avviene coerentemente a quanto previsto dalla normativa bancaria di riferimento. Le modalità di corresponsione dei premi maturati differiscono in funzione dell'entità della remunerazione variabile complessiva e dell'appartenenza o meno al perimetro degli MRT apicali (formato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dagli Amministratori Delegati e/o Direttori Generali delle “unità aziendali rilevanti” con RWA >2%⁴⁷ e per la Capogruppo dai Vice Direttori Generali, dai Dirigenti con responsabilità strategica e dai C-Level primi riporti del AD e DG).

Pay out per MRT apicali:

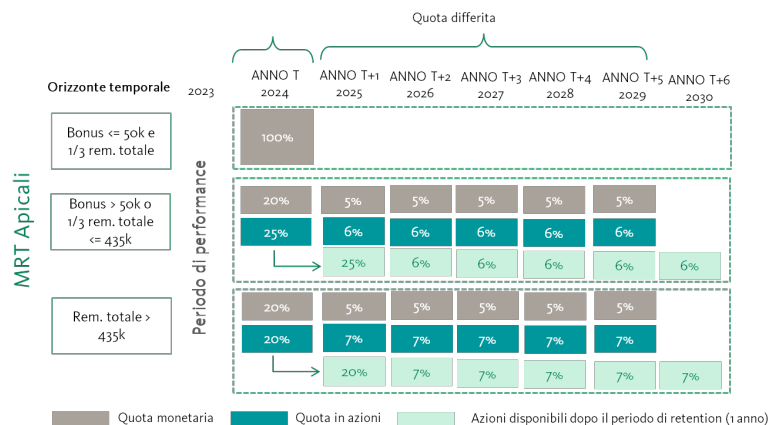
Remunerazione variabile > 435 mila Euro (importo particolarmente elevato⁴⁸):

○ il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Remunerazione variabile > 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e ≤ 435 mila Euro:

○ Il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 25% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 55% (25% *cash* e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Nel caso in cui la Remunerazione variabile ≤ 50 mila Euro e ≤ 1/3 remunerazione totale annua il bonus sarà erogato 100% *cash* ed *up-front*.



Pay out per MRT non apicali:

Remunerazione variabile > 435 mila Euro (importo particolarmente elevato):

⁴⁶ Misurati con KPI e correttivi che derivano dal quadro strategico riconducibile alla scheda evidenziata al paragrafo 7.2 e riferita all'Amministratore Delegato. I parametri assumono ponderazioni differenti coerenti con l'attività che il soggetto rilevante svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative che gestisce.

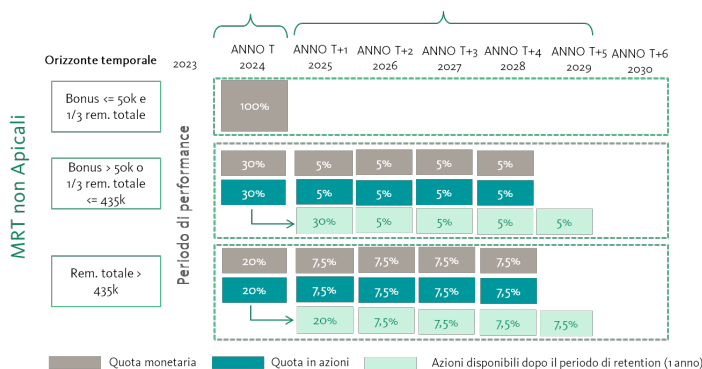
⁴⁷ Bper Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing e Bper Factor

⁴⁸ Così come definito da Circolare banca d'Italia n. 285 37^o aggiornamento. Cfr. nota 23.

- il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 60% (30% *cash* e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 4 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Remunerazione variabile > 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e ≤ 435 mila Euro:

- Il 60% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 30% *cash* e 30% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 40% (20% *cash* e 20% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 4 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.
- Nel caso in cui la Remunerazione variabile annua sia ≤ 50 mila Euro e ≤ 1/3 remunerazione totale annua il bonus sarà erogato 100% *cash* ed *up-front*.



Una volta misurati i risultati anche in questo caso è prevista una verifica dei parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework (RAF)* come indicato per l'AD e DG. Tali parametri fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale e, se non rispettati, possono ridurre il bonus maturato fino al 50% per i Vice Direttori Generali e i C-Level manager, fino al 30% per il restante personale.

I meccanismi di correzione ex post (condizioni di malus e claw back) sono analoghi a quelli illustrati per l'AD e DG (come descritto nel paragrafo 7.2).

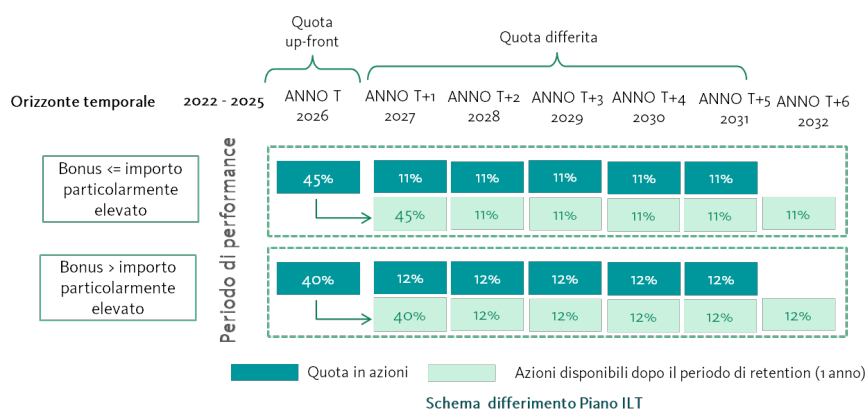
Per tutto il Personale più rilevante non sono attualmente previste clausole di *Change of Control*. Non è prevista l'attribuzione di bonus discrezionali.

Alcune figure rientranti nel perimetro del Personale più rilevante (al netto delle Funzioni di controllo e assimilate) sulla base del ruolo e del potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi del Piano industriale 2022-2025, sono destinatarie anche del sistema di incentivazione variabile di lungo termine descritto nel paragrafo 7.2 con le integrazioni riportate nel presente paragrafo.

A ciascun Beneficiario è associato un bonus target, inteso come premio teorico di riferimento conseguibile una volta soddisfatte tutte le condizioni previste e il cui ammontare complessivo (*bonus pool*) è stato definito e approvato dal C.d.A. L'entità di tale importo teorico viene determinata, secondo una percentuale della remunerazione annua lorda individuale (c.d. RAL) per ciascuno dei seguenti segmenti:

- Top management e C-Level (fra questi è ricompreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Capogruppo): 60% (240% su base quadriennale);
- Senior management: 40% (160% su base quadriennale);
- Beneficiari individuati tra selezionate risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche: 15% (60% su base quadriennale).

Le modalità di erogazione in strumenti finanziari (azioni BPER) sono descritte nella figura che segue e variano in funzione dell'ammontare del bonus maturato.



7.4 Remunerazione delle Funzioni di controllo

La remunerazione delle figure appartenenti alle Funzioni di controllo rientranti nel perimetro degli MRT, nel cui ambito ai fini delle Politiche di Remunerazione confluiscono, oltre alle Funzioni Aziendali di Controllo⁴⁹ previste dalla normativa anche altre posizioni individuate a livello aziendale, in quanto anch'esse assimilabili alle Funzioni di Controllo (ad esempio, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, le figure del DPO, o alcuni dei Responsabili delle Risorse Umane), è composta da una parte fissa, integrata da eventuale specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza non superiore al 33% sulla componente fissa.

Quest'ultima non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari (fatti salvi eventuali accordi con le OO.SS, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali), ma è correlata a obiettivi specifici di funzione⁵⁰, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni. L'entità del *bonus pool*, definito all'interno del sistema incentivante MBO, non è correlata ai risultati economico-finanziari raggiunti ma è determinata in cifra fissa.

Differentemente rispetto a quanto applicato per il Personale più rilevante, la corresponsione di bonus per le Funzioni di controllo è soggetta ai soli *gate* patrimoniale (CET1 Transitional) e di liquidità (LCR).

Una volta valutato il superamento degli *Entry gate*, l'entità dell'incentivo annuale risulta legata ad obiettivi legati al ruolo di natura quantitativa e/o qualitativa. Agli appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di *malus* e di *claw-back* definite per il restante Personale più rilevante e descritte nel precedente paragrafo 7.3.

Le figure appartenenti alle Funzioni di controllo non sono destinatarie del Piano ILT 2022-2025.

7.5 Remunerazione del restante personale (non rientrante nel perimetro degli MRT)

Anche la remunerazione del restante personale⁵¹, non rientrante nel perimetro degli MRT, è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

Quest'ultima risulta di contenuta entità e si mantiene tendenzialmente entro il limite massimo del 50% della componente fissa⁵² e comunque entro il limite normativo o statutario.

È erogata secondo logiche di selettività, correlazione a risultati di particolare significatività e collegata al processo di valutazione annuale delle performance. Tale approccio si applica anche al personale Dirigente, con le necessarie specificità.

Quota significativa del personale è destinataria di specifici sistemi incentivanti⁵³ ancorati a criteri sia qualitativi che quantitativi. I più rilevanti sono riferiti alla Rete, ai *Private Banker* e al *Corporate banking*⁵⁴. Ai destinatari di sistemi di incentivazione riservati a specifici perimetri organizzativi (es. rete, private banker) sono applicate le regole di funzionamento previste per il perimetro specifico (es: *Entry gate* aggiuntivi, KPI, valutazione qualitativa e correttivi). Talune risorse, ritenute cruciali per il conseguimento degli obiettivi di Piano industriale possono essere ammesse alla partecipazione al Sistema di

⁴⁹ Così come definito dalla Circolare n. 285/2013 si tratta della "funzione di conformità alle norme (compliance), la funzione di controllo dei rischi (*risk management function*) e la funzione di revisione interna (internal audit)" e "la funzione anticiclaggio, la funzione di convalida" come disciplinato dalle relative disposizioni.

⁵⁰ Il CHRO è assimilato alle Funzioni di controllo per quanto riguarda la disciplina complessiva fatta salva la possibilità di assegnargli obiettivi economico finanziari specifici della funzione

⁵¹ Ove un amministratore esecutivo non appartenga alla categoria del Personale più rilevante (in quanto amministratore di società non definite rilevanti dall'analisi condotta dalle strutture del CRO e percepisca remunerazione variabile) si applicano le previsioni del presente paragrafo.

⁵² Fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale tendenzialmente non oltre il 100% per disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi destinati alle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

⁵³ Non si escludono assegnazioni di premi collegati a situazioni eccezionali, ad integrazione di quanto previsto dai sistemi incentivanti.

⁵⁴ Sono previsti specifici sistemi MBO per alcune figure professionali appartenenti alle Banche e Società del Gruppo.

incentivazione di lungo termine (ILT 2022-2025). In tal caso si applicano le condizioni previste per il Personale più rilevante come descritto al paragrafo 7.3.

La scheda obiettivi MBO individuale è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto⁵⁵ e le relative responsabilità ed è strutturata su obiettivi quantitativi e qualitativi. Per alcune limitate figure per cui non sia praticabile l'identificazione di indicatori quantitativi rappresentativi della funzione individualmente ricoperta si utilizzano i parametri della più ampia struttura di appartenenza applicando eventualmente la valutazione manageriale dell'effettivo contributo individuale al raggiungimento di tali risultati.

Per il personale con responsabilità significative nelle Funzioni di controllo (diverso dai responsabili delle Funzioni) non ricompreso fra il Personale più rilevante, la componente variabile è correlata a obiettivi specifici di funzione e non al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dagli accordi con le OO.SS.

I sistemi di incentivazione sono ancorati a requisiti minimi di attivazione c.d. indicatori cancello. In ogni caso, ove non si raggiungano i livelli minimi associati ai parametri *Entry gate* applicati al Personale più rilevante è facoltà del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo valutare se riconoscere bonus di importo limitato, entro un *buffer* significativamente inferiore al *bonus pool* originario.

In caso di remunerazione variabile superiore a 50.000 Euro o al 50% della remunerazione fissa (ed, in ogni caso, all'interno del limite massimo definito) è di solito previsto il differimento di almeno un anno del 50% del bonus che è soggetto a condizioni di *malus* (ove non diversamente specificato, si applicano le stesse condizioni di *malus* previste per il Personale più rilevante) e di *claw-back* nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie descritte nel paragrafo 7.2.

Sistema incentivante (MBO) e Incentivo di Performance (IP)

Il sistema MBO è destinato principalmente a coloro che ricoprono ruoli in ambito commerciale, e al fine di premiare le migliori prestazioni tenendo conto delle specificità delle funzioni, delle attività svolte e della posizione ricoperta.

Il sistema MBO 2023 è subordinato al superamento degli indicatori *Entry gate* che rappresentano le condizioni minime di attivazione dello stesso e sono legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, previsti per gli altri sistemi incentivanti a livello di gruppo. Il mancato raggiungimento di uno solo degli *entry gate* comporta la non erogazione di alcun bonus.

Per alcune categorie di personale sono stati definiti ulteriori indicatori di *performance*, legati alla capacità individuale o di squadra di generare ricavi, ad integrazione degli attuali *Entry gate* del sistema MBO.

Per assicurare il collegamento con le *performance* aziendali l'entità di ciascun *bonus pool*, individuato in relazione a specifici *cluster* di funzione o di Società, misurati rispetto agli obiettivi di *budget* e alla *redditività complessiva (reddito lordo)*. L'entità del *bonus target* è di norma riferita alla posizione ricoperta; per i gestori di portafogli clienti è generalmente legata alle dimensioni/margini del portafoglio gestito. La determinazione del bonus individuale è legata al grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nella scheda individuale, che sono prettamente di natura quantitativa, integrati da indicatori qualitativi ed alla verifica del risultato complessivo della valutazione manageriale⁵⁶. Alle risultanze vengono successivamente applicati fattori correttivi legati a parametri di conformità (*compliance breach*) e qualità che possono incrementare, diminuire o annullare il bonus maturato.

Allo scopo di garantire una costante coerenza con gli obiettivi a Piano è possibile una attività di revisione in corso d'anno dei *target* individuali e di Gruppo.

Per alcune specifiche figure non appartenenti al Personale più rilevante sono possibili MBO estesi su un arco temporale pluriennale in sostituzione o integrazione dell'MBO annuale ordinario.

Accanto al sistema di incentivazione annuale c.d. MBO, definito in continuità con gli esercizi precedenti, nel 2023 entra a regime (dopo una fase di sperimentazione) il cosiddetto "Incentivo di Performance": in tal modo la quasi totalità della popolazione del Gruppo risulta destinataria di un sistema di remunerazione variabile calibrato sulla base della tipologia di attività svolta.

L'Incentivo di Performance 2023 è destinato al personale non rientrante nel perimetro dei beneficiari del sistema MBO 2023 delle Banche e società a cui questo sistema di applica. Identifica forme di retribuzione incentivante collegate ai risultati individuali conseguiti nell'ambito della scheda di Gestione Performance (punteggio obiettivi) - intesa come valutazione manageriale della risorsa da parte del proprio Responsabile gerarchico - al fine di premiare le migliori performance realizzate dalle risorse.

L'effettivo riconoscimento del bonus, fatto salvo il superamento degli *Entry gate* a livello di gruppo di cui sopra, dipende dal posizionamento rispetto al punteggio degli altri destinatari del sistema, appartenenti allo stesso cluster organizzativo.

In coerenza con gli altri sistemi di incentivazione di gruppo, è opportunamente considerata l'equa distribuzione e incidenza dell'incentivo riconosciuto rispetto al genere, sia con riferimento al numero di risorse premiabili sia con riferimento agli importi.

In linea con la normativa vigente, è prevista l'applicazione dei meccanismi di correzione ex-post (*malus* e *claw-back*) al ricorrere di determinate fattispecie (cfr. paragrafo 7.2).

⁵⁵ Misurati con KPI che derivano dalla "scheda strategica". I parametri assumono ponderazioni differenti coerenti con l'attività che il soggetto svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative che gestisce.

⁵⁶ Processo aziendale di "Gestione Performance".

7.6 Remunerazione dei collaboratori esterni

Per il conseguimento dei propri obiettivi strategici e per l'offerta di servizi alla clientela, il Gruppo si avvale anche di consulenti finanziari, legati da contratto di agenzia (per i servizi di *Wealth Management*), e di agenti in attività finanziaria (per l'attività di Credito al Consumo⁵⁷).

L'articolazione della loro remunerazione prevede una componente "ricorrente" (assimilata alla remunerazione fissa) che può essere integrata da una componente "non ricorrente" (assimilata alla remunerazione variabile), coerentemente con le Disposizioni di Banca d'Italia.

La prima componente costituisce la parte più stabile della remunerazione del consulente/agente. Essa è riferita alla sua operatività ordinaria ed è basata sugli elementi caratterizzanti il contratto di agenzia: la corresponsione di provvigioni percentuali stabilite ex ante tra Banca e Agente, connesse alla c.d. "conclusione dell'affare" (es. la sottoscrizione di prodotti finanziari offerti da soggetti terzi o Società del Gruppo) grazie all'operato del consulente/agente.

La seconda ha, invece, una valenza incentivante e/o di fidelizzazione. In termini generali, accanto ai sistemi di incentivazione che premiano lo sviluppo dell'attività e il superamento di determinati obiettivi (es. di raccolta netta, di sviluppo del portafoglio del cliente o della clientela della Banca, ecc.) e che sono assoggettati a specifici *gate* rappresentati dai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità al momento di erogazione della provvigione possono essere previsti, in coerenza con l'impianto generale dei sistemi di remunerazione variabile, sistemi di incentivazione "a breve termine".

Tali sistemi vengono definiti in modo tale da non incentivare comportamenti che siano incoerenti con il perseguimento dell'interesse della clientela. Nella stessa ottica, gli stessi prevedono una particolare attenzione alla valutazione della condotta individuale del consulente o dell'agente, nonché al controllo dei rischi operativi e reputazionali (quali, ad esempio, il rispetto delle normative e procedure interne e la trasparenza nei confronti della clientela). Ciò al fine di assicurare che l'attività degli agenti e dei consulenti finanziari sia finalizzata al soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto della normativa di settore. La remunerazione "non ricorrente" è pertanto soggetta a meccanismi di riduzione parziale o totale (c.d. *malus*) e/o restituzione (c.d. *claw-back*) in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Incidono, inoltre, sulla remunerazione non ricorrente specifiche clausole di qualità che riguardano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: *audit* con esito sfavorevole o parzialmente sfavorevole, reclami di clienti per fatti imputabili all'agente o consulente che si rivelino fondati, provvedimenti sanzionatori da parte degli Organismi di vigilanza, ecc.

Le Società del Gruppo usufruiscono del contributo di un numero molto limitato di collaboratori esterni non legati ad esse da rapporto di lavoro subordinato. Di norma si tratta di soggetti muniti di competenze specifiche, necessarie per un periodo di tempo limitato, o nell'ambito di particolari progetti, che fungono da completamento e/o da supporto alle attività svolte dal personale dipendente.

La remunerazione dei collaboratori esterni è formata, di norma, dalla sola componente fissa. Si prevede comunque la possibilità che possa essere riconosciuta remunerazione variabile, tendenzialmente nei limiti del 50% della componente fissa⁵⁸ e comunque entro il limite normativo o statutario. L'entità della componente variabile sarà di volta in volta determinata parametrizzandola a specifici indicatori relativi all'attività svolta.

Eventuali spese connesse all'esercizio dell'incarico possono essere sostenute direttamente dalla Banca/Società o rimborsate al collaboratore.

Le attività ed i compensi dei collaboratori esterni (consulenti, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agenti in attività finanziaria) sono valutati nell'ambito del processo di identificazione del Personale più rilevante al fine di verificarne l'eventuale inclusione o attivare la procedura di esclusione in linea con le previsioni regolamentari in materia.

Alla remunerazione non ricorrente percepita da agenti e/o consulenti finanziari eventualmente rientranti all'interno del perimetro del personale più rilevante di Gruppo si applicano le medesime regole (*Entry gate*, bilanciamento tra la componente non ricorrente e la componente ricorrente, differimento, *malus* e *claw-back*) previste per l'erogazione della remunerazione variabile del restante personale più rilevante nonché i meccanismi di *malus* e *claw-back* e il bilanciamento tra remunerazione ricorrente e non ricorrente previste nel presente capitolo.

7.7 Focus sulla normativa in materia di trasparenza

Il Gruppo Bancario ha identificato i soggetti rilevanti ai fini della vendita dei beni e servizi bancari e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni di vigilanza "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*". In termini generali, appartengono a questa categoria i "soggetti che propongono prodotti e servizi bancari ed i loro responsabili" ossia coloro che sono a diretto contatto con la clientela (addetti di filiale, private bankers ecc..) e i rispettivi riferimenti gerarchici. Sono pertanto considerate, ai fini di questa analisi a livello di Gruppo n.

⁵⁷ Operano per il Gruppo anche agenti in attività assicurativa, fra cui non sono presenti soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante, la cui remunerazione è interamente ricorrente.

⁵⁸ Fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale per disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi destinati alle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

14.763 risorse nell'area di attività di rete e assimilate⁵⁹ (di cui n. 482 responsabili o figure manageriali analoghe⁶⁰) e n. 191 nell'area Private (di cui n. 28 responsabili o figure manageriali analoghe⁶¹); gli agenti e i consulenti in attività finanziaria ammontano a 425 risorse.

Non sono presenti mediatori creditizi.

In conformità al quadro normativo di riferimento, la remunerazione dei soggetti rilevanti non costituisce incentivo ad operare negli interessi personali o dell'intermediario con modalità dannose per il cliente. In particolare, la componente variabile della remunerazione:

- è ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
- non incentiva a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, non adeguati agli obiettivi e alle esigenze finanziarie del cliente;
- è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
- è soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, in caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti.

La valutazione circa il conseguimento degli obiettivi commerciali ed economico-finanziari è verificata alla luce della valutazione da parte del responsabile che comprende in misura prioritaria il contributo alla soddisfazione e fidelizzazione della clientela e allo sviluppo e diffusione dello spirito di squadra. Al fine di contenere l'esposizione nei limiti definiti dalla politica di gestione del rischio del Gruppo Bancario, tenuto conto dei limiti regolamentari applicabili, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, inoltre, includono indicatori di monitoraggio della prudente gestione del rischio, con particolare riferimento al rischio creditizio.

Nella valutazione complessiva vengono considerati i risultati del monitoraggio delle strutture responsabili della verifica della corretta relazione con la clientela nonché correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di compliance e qualità (ad es. profilatura MIFID, *training* obbligatorio).

Sono inoltre considerati gli esiti delle verifiche da parte delle Funzioni di controllo.

Tali elementi, volti a valutare la corretta condotta individuale (il rispetto delle normative e procedure interne e la trasparenza nei confronti della clientela) sono tenuti in debita considerazione in fase di assegnazione della componente variabile.

Come previsto dalla normativa sopra richiamata, con riferimento ai partecipanti a sistemi di incentivazione o in generale a piani di remunerazione variabile:

- per il personale preposto alla trattazione dei reclami, gli eventuali incentivi tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela;
- per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio gli obiettivi individuali tengono debitamente in considerazione la prudente gestione del rischio.

7.8 Strumenti di remunerazione per *attraction* e *retention*

Per favorire l'*attraction* di nuove risorse è possibile riconoscere bonus d'ingresso (*Entry bonus*, *welcome bonus* ecc.). Per le risorse provenienti dal mercato esterno è, altresì, possibile prevedere la valorizzazione del loro apporto commerciale in termini di nuove masse e/o clientela prevedendo riconoscimenti variabili che possano da un lato essere percepiti come attrattivi per le risorse in questione e dall'altro tutelanti per l'azienda in termini commerciali e di stabilità delle risorse acquisite.

Laddove esigenze di salvaguardia della competitività del Gruppo, di peculiari professionalità, di protezione dell'avviamento commerciale e della clientela lo esigano o lo rendano opportuno, per specifiche categorie di personale e/o su base individuale, in costanza di rapporto di lavoro o alla sua cessazione, il Gruppo può stipulare specifici patti di non concorrenza, in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali, le prassi di mercato e nel rispetto dei criteri e limiti approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

Il Gruppo può altresì sottoscrivere, per analoghe finalità, accordi volti a prolungare il preavviso dei dipendenti in caso di dimissioni. Le citate pattuizioni, volte anche a soddisfare l'esigenza del Gruppo di garantirsi nel tempo la collaborazione di lavoratori particolarmente qualificati, prevedono quale compenso importi, di norma, di contenuta entità erogati per i relativi periodi di effettivo rispetto dell'impegno assunto.

Eventuali forme di *retention bonus* e/o patti di stabilità verranno disciplinati in conformità alle disposizioni regolamentari, normative e giuslavoristiche tempo per tempo applicabili.

I *gate* cui sono soggette le somme corrisposte a compenso di patti in costanza di rapporto di lavoro⁶² sono rappresentati dai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità, verificati al momento dell'erogazione.

Gli importi erogati in relazione alle menzionate pattuizioni sono soggetti alle disposizioni specifiche previste dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia tempo per tempo vigente.

Si precisa che in caso di erogazione di tali compensi in parte in strumenti finanziari, oltre alle regole di pay out previste dal presente documento, per la determinazione del prezzo di assegnazione degli stessi si farà riferimento a quanto previsto dal

⁵⁹ Compresa le figure impiegate in BPER Factor.

⁶⁰ Nel computo non è compreso il personale rientrante nel perimetro del personale più rilevante.

⁶¹ Cfr. nota precedente.

⁶² Ci si riferisce in particolare alle somme corrisposte a titolo di patto di non concorrenza, patto di prolungamento del preavviso e patto di stabilità (*e/o retention bonus*) erogate in costanza di rapporto di lavoro.

Documento informativo sul Piano di compensi a breve termine 2023 basato su strumenti finanziari, redatto ai fini della normativa Consob.

7.9 Benefit

Le condizioni di lavoro di tutta la popolazione aziendale costituiscono parte integrante della politica in materia di remunerazione per il Gruppo BPER che è impegnato costantemente a sostenere lo sviluppo delle persone e a garantire un ambiente di lavoro positivo in cui tutti i dipendenti contribuiscono a creare valore condiviso.

Il pacchetto remunerativo complessivo previsto per i diversi ruoli può essere integrato da eventuali *benefit* aziendali per tutti i dipendenti o per posizioni particolari, in ragione delle funzioni ricoperte, del livello di inquadramento o di specifiche attribuzioni anche allo scopo di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse. I benefit di utilità personale e familiare sono derivanti da contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da politiche interne di riferimento. Più in particolare sono previsti piani di Welfare collettivo di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, regolamentati appositamente, servizi di assistenza e di mensa, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dall'Azienda. Nell'ambito del Gruppo sono previste e regolamentate le assegnazioni di auto aziendali a uso promiscuo ed aziendale e gli alloggi.

L'attribuzione di tali componenti retributive risulta periodicamente confrontata con le *best practice* di mercato al fine di verificare la competitività dei trattamenti riservati ai dipendenti del Gruppo.

Per maggiori dettagli si rimanda anche al Bilancio di sostenibilità disponibile sul sito istituzionale della Banca.

7.10 Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante (e non)

Le Disposizioni di vigilanza in tema di remunerazioni prevedono che, in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica, la definizione di eventuali accordi per il riconoscimento di pagamenti o altri benefici al Personale più rilevante (cd. *golden parachute* ovvero compensi aggiuntivi) sia soggetta ad una particolare disciplina contenuta nelle medesime Disposizioni di Vigilanza, alla quale qui ci si riferisce.

Ferme restando le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza (Circolare n. 285 di Banca d'Italia, parte prima, titolo IV, Cap.2, Sez. III, 2.2.3), le quali saranno applicate dal Gruppo nelle rispettive evenienze, e ferme restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nei predetti compensi aggiuntivi:

- gli importi corrispondenti all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto stabilito in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile.

Qualora si verificano o si prevedano fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o per interesse del Gruppo, sotto forma unilaterale o consensuale, potranno essere definiti accordi relativi a compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione anche anticipata, prepensionamento o finalizzati ad evitare l'alea del giudizio e del relativo contenzioso (nell'ipotesi che detti compensi siano destinati alla composizione di una controversia attuale o potenziale).

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi – fra i quali non rientrano i trattamenti sopra indicati, non potrà superare le 2 annualità di remunerazione fissa – derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali cariche di Amministratore – e sarà soggetto al limite massimo di 2,4 milioni di Euro (lordo per il dipendente).

In ogni caso, fermo quanto precede, con riferimento all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategica, l'ammontare complessivo dei predetti compensi aggiuntivi, di eventuali patti di non concorrenza e degli importi corrispondenti alle indennità di mancato preavviso non potrà superare le 2 annualità di retribuzione complessiva⁶³.

Quanto al rapporto fra remunerazione fissa e variabile, si rispetteranno i criteri delle citate Disposizioni di Vigilanza (ferme le deroghe previste, quale, ad esempio, l'esclusione – ai fini di tale rapporto – di quanto riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa e l'utilizzo di formula predefinita).

I compensi in parola terranno debito conto della *performance* realizzata nel tempo e dei rischi assunti dall'interessato e dalla Società.

Detti eventuali compensi aggiuntivi dovranno, pertanto, essere definiti tenendo in considerazione, oltre le finalità di cui sopra,

⁶³ Il valore della singola annualità di retribuzione utile ai fini di tale ammontare complessivo è determinato considerando la retribuzione fissa corrente più la media degli incentivi effettivamente assegnati nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, compreso il valore delle quote degli incentivi in forma azionaria. E' esclusa la remunerazione variabile derivante da piani di incentivazione a lungo termine.

la valutazione complessiva dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti, la presenza o meno di sanzioni individuali comminate dall'Autorità di Vigilanza, avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione e liquidità del Gruppo (si fa riferimento, nello specifico, al fatto che al momento della sottoscrizione dell'accordo sul compenso, liquidità e patrimonio superino i requisiti minimi definiti dalle Autorità di vigilanza)⁶⁴.

I compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di differimento ed utilizzo di strumenti finanziari previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al personale rilevante ed assoggettati, per quanto applicabili, alle medesime clausole di *claw-back* (e correlati *malus*). Per quanto riguarda eventuali quote differite saranno condizionate, quali ulteriori clausole di *malus*, al superamento dei *gate* di patrimonio e liquidità definiti per i sistemi di incentivazione annuali⁶⁵.

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia prevedono inoltre la possibilità di utilizzare una formula predefinita, contenuta nella politica di remunerazione della banca, che definisca l'importo da riconoscere per la cessazione anticipata della carica oppure la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale. I compensi aggiuntivi definiti in applicazione di tale formula, non sono inclusi nel calcolo del suddetto limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa.

Per il personale nel perimetro dei *Material Risk Takers* il Gruppo potrà applicare, in presenza dei relativi presupposti, una formula predefinita così configurata:

- incentivo (ovvero compenso aggiuntivo) standard: 18 mensilità di remunerazione fissa;
- in caso di anzianità nel Gruppo superiore a 30 anni: 20 mensilità di remunerazione fissa;
- in caso di anzianità inferiore a 5 anni: 9 mensilità di remunerazione fissa.

Le mensilità così definite sono decurtate del 50% in caso di:

- performance individuale negli ultimi 2 anni non sufficiente⁶⁶
- possibilità di accedere direttamente a trattamento pensionistico ordinario.

La formula non è applicabile in caso di comportamenti dolosi o fraudolenti riscontrati negli ultimi 5 anni di calendario dalla data di cessazione.

Detta formula non si applica in caso di accesso al fondo di solidarietà.

Il personale appartenente al perimetro dei *Material risk takers*, funzioni di controllo incluse, può aderire ad accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni sindacali, compresi quelli riferiti all'accesso al Fondo di Solidarietà di settore. In tal caso la quantificazione dell'incentivo così definito è considerato "formula predefinita" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza⁶⁷. Rimangono comunque fatti salvi i limiti pari a 2 annualità di retribuzione complessiva previsti per l'ammontare dei compensi aggiuntivi riferiti all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategica.

In caso di applicazione delle formule sopra previste le relative somme non concorrono pertanto alla determinazione del rapporto variabile/fisso.

Si precisa che analoghi accordi destinati a dirigenti non appartenenti al Personale più rilevante potranno essere previsti nei limiti dettati dal CCNL per gli specifici procedimenti arbitrali.

Per i non appartenenti al Personale più rilevante, il Gruppo può prevedere che il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e quella fissa possa raggiungere il limite massimo del 2:1 per poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, fatte salve le specificità previste per il personale di Arca Fondi SGR e declinate nelle specifiche politiche di remunerazione della Società, comunque nel rispetto dei limiti massimi definiti nelle presenti politiche.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione presenti o pregressi si rimanda alle corrispondenti previsioni dei documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, fatte salve le pattuizioni individuali.

7.11 Benefici pensionistici discrezionali

Non sono previsti per nessuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica. In caso di eventuale eccezionale assegnazione saranno applicate le regole previste dalla normativa vigente.

⁶⁴ La presente disposizione si applica anche al restante personale.

⁶⁵ La presente disposizione si applica anche al restante personale.

⁶⁶ Punteggio obiettivi della "Gestione performance" annuale inferiore a 60.

⁶⁷ La disposizione si applica anche al restante personale.

7.12 Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio, Optima SIM e di Bper Bank Luxembourg

Nell'ambito del Gruppo Bancario sono presenti una Società operante nel settore del risparmio gestito (OICVM-FIA), una società di intermediazione mobiliare e una banca con sede in Lussemburgo che sono soggette anche a regolamentazione specifica.

Società di gestione del risparmio

Arca Fondi SGR è soggetta alla normativa di settore derivante dalla trasposizione in Italia delle Direttive 2014/91/UE (UCITS V) e 2011/61/UE (AIFMD), da ultimo integrata con l'aggiornamento del dicembre 2022 del Regolamento di Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, c.1, lettere b) e c-bis), del TUF, nonché alle Disposizioni di Vigilanza con riferimento alle società di Gruppo bancario soggette a specifica normativa di settore.

La Società predispone la Politica di remunerazione e incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e le finalità della Politica di remunerazione del Gruppo, ivi incluso il principio della neutralità di genere della politica di remunerazione e tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, con particolare riferimento a:

- ruolo dell'Assemblea, degli Organi sociali, del Comitato per le Remunerazioni e dei processi di *governance*, questi ultimi a livello di Società e relativamente al ruolo di coordinamento e controllo della Capogruppo⁶⁸;
- identificazione del Personale più rilevante a livello di Società di Gestione del Risparmio e supporto al processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo;
- chiara distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- sistemi di incentivazione a breve e lungo termine parametrati a indicatori di *performance* della Società di Gestione del Risparmio e degli Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (OICVM) e dei Fondi di Investimento Alternativi (FIA) eventualmente gestiti e misurati al netto dei rischi concernenti la loro operatività, e che tengano conto, attraverso la definizione di *entry gate*⁶⁹ e di meccanismi di definizione del *Bonus pool*, delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi dalla SGR e dai Fondi;
- applicazione di modalità specifiche di differimento tra le diverse categorie di *risk takers*, prevedendo l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in quote di fondi comuni al superamento di una soglia di materialità definita, in coerenza con le prassi di settore, pari a 80.000 Euro;
- limiti alla remunerazione variabile inclusa la definizione del proprio specifico *bonus pool* che include tutto il personale afferente alla Società, anche in relazione all'appartenenza al Gruppo bancario (vedi sopra, capitolo 7. Politica di Remunerazione 2023 – "Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa" e applicazione della deroga⁷⁰ al limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa);
- specifiche previsioni di condizioni di *malus*⁷¹ e meccanismi di *claw-back*;
- previsioni specifiche per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica;
- obblighi di informativa.

La Capogruppo include nel processo di individuazione del Personale più rilevante anche il personale della Società di Gestione del Risparmio. Per l'inclusione vengono adottati i criteri qualitativi previsti dalle disposizioni di vigilanza, con particolare riferimento alla possibilità che l'attività svolta da tali soggetti nell'ambito di unità operative rilevanti possa incidere in modo rilevante sui rischi del Gruppo e/o tenuto conto dell'impatto sul rischio economico, finanziario o reputazionale al quale possono esporre il Gruppo. Per l'inclusione nel perimetro vengono inoltre adottati i criteri quantitativi previsti dalla normativa che disciplina anche gli eventuali meccanismi e procedure di esclusione.

Per l'esercizio 2023 rientra nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo secondo l'applicazione dei criteri evidenziati nel capitolo 3, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato.

I suddetti criteri, coerentemente con le deroghe previste dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, si applicano anche al personale della SGR identificato tra il Personale più Rilevante di Gruppo ad eccezione delle regole di *malus*⁷² e *claw-back*.

⁶⁸ La Società Capogruppo elabora il documento sulle Politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione, ferma restando la responsabilità della Società di Gestione del Risparmio del rispetto della normativa direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Società Capogruppo.

⁶⁹ In aggiunta ai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità con riferimento al Gruppo bancario.

⁷⁰ Al riguardo si evidenzia che in data 22 Aprile 2020 l'Assemblea dei soci BPER ha approvato la deroga al limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa e contestuale innalzamento al 3:1 rispetto al cap di Gruppo (2:1) per il management di Arca Fondi S.G.R. (inclusi gli appartenenti al Personale più rilevante di Gruppo) e le risorse coinvolte nel processo di investimento e nello sviluppo commerciale, ivi inclusa l'evoluzione delle piattaforme digitali

⁷¹ In aggiunta ai *malus* correlati ai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità con riferimento al Gruppo.

⁷² In analogia a quanto applicato agli altri MRT di Gruppo, sulle componenti differite si applicano le stesse soglie che si applicano quali *gate* per l'erogazione dei bonus, in questo caso consistenti nei gate di patrimonio e liquidità previsti per il Personale più rilevante di Gruppo e applicati alla quota *cash*.

Con riferimento agli *Entry gate*, in aggiunta alle condizioni specifiche di SGR ed ai requisiti minimi regolamentari riferiti ai parametri di liquidità e di solidità patrimoniale, relativamente alla quota *cash* del sistema incentivante annuale si applicano i requisiti patrimoniali e di liquidità previsti per il Personale più rilevante di Gruppo.

Le suddette previsioni per il personale identificato tra il Personale più Rilevante di Gruppo che ricoprono un ruolo anche nella Capogruppo integrano la politica di remunerazione della SGR e le relative previsioni specifiche.

Bper Bank Luxembourg

Bper Bank Luxembourg s.a. fornisce una gamma completa di servizi bancari (conti correnti e gestione della liquidità, custodia e amministrazione, ecc..) e di investimento (gestioni patrimoniali, ricezione e trasmissione di ordini, gestione di polizze assicurative vita) alla clientela private e corporate ed a investitori istituzionali.

La Banca svolge inoltre le attività di impieghi a clientela e banche e di *trade finance*.

In coerenza con la Circolare n. 285 di Banca d'Italia, le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPER tengono opportunamente conto delle caratteristiche della Banca lussemburghese, regolata dall'ente di vigilanza locale Commission de Surveillance du Secteur Financier (C.S.S.F)⁷³ (i. e: dimensione della Società, rischiosità apportata al gruppo, tipologia di attività, presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza). BPER Bank Luxembourg s.a. adotta le Politiche elaborate dalla Capogruppo nei termini sopra descritti, sottoponendole per approvazione al proprio Consiglio di Amministrazione; resta in ogni caso responsabile del rispetto della normativa ad essa direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

In tale contesto vengono valutati in base al principio di proporzionalità e nel più ampio ambito normativo bancario consolidato gli aspetti inerenti:

ruolo degli organi sociali di Bper Bank Luxembourg e in generale dei processi di *governance*;

identificazione del Personale più rilevante a livello individuale (Direttore Generale, Vice Direttore e responsabili delle Funzioni di controllo);

eventuali applicazioni di modalità specifiche di differimento e di erogazione della componente variabile caratterizzate da maggiore dettaglio;

eventuali limiti alla remunerazione variabile.

Per l'esercizio 2023 le figure di Bper Bank Luxembourg s.a. rientranti nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo secondo l'applicazione dei criteri evidenziati nel capitolo 3 sono, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.

Optima SIM S.p.A.

La politica di remunerazione di Gruppo, coerentemente con le previsioni dell'aggiornamento del dicembre 2022 del Regolamento di Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, c.1, lettere b) e c-bis), del TUF, nonché con le Disposizioni di Vigilanza con riferimento alle società appartenenti a un Gruppo bancario soggette a specifica normativa di settore, si applica anche a Optima SIM, che, in quanto sottosoglia⁷⁴, non è tenuta a predisporre una propria politica di remunerazione. La presente politica di remunerazione definita dalla Capogruppo sarà recepita dalla SIM ed i correlati sistemi incentivanti che saranno comunque sottoposti a delibera del Consiglio di Amministrazione della SIM, prendono in considerazione, pertanto, le specificità dei servizi di investimento al fine di assicurare la conformità normativa e l'allineamento agli interessi dei clienti.

Per l'esercizio 2023, a titolo prudenziale, la SIM ha condotto il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale, applicando i criteri all'uopo previsti dalla normativa sulle SIM di recente emanazione e ha fornito alla Capogruppo le informazioni necessarie per l'individuazione degli MRT di Gruppo.

Pertanto, ad esito di tale processo, le figure rientranti nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo secondo l'applicazione dei criteri evidenziati nel capitolo 3 sono, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Responsabile del Servizio Investimenti.

⁷³ In particolare la stessa è soggetta alle Circolari CSSF 10/437 (linee guida in materia di politiche di remunerazione nel settore finanziario); Circolare CSSF 11/505 (dettagli relativi all'applicazione del principio di proporzionalità nella definizione e nell'applicazione di politiche di remunerazione coerenti con una sana ed efficace gestione del rischio); Circolare CSSF 15/620 (recepimento della direttiva CRD IV nel quadro normativo lussemburghese) e Circolare CSSF 17/658 (adozione delle Linee Guida EBA su sane politiche di remunerazione).

⁷⁴ Ai sensi del Regolamento UE 2019/2033 c.d. Direttiva IFR art.12

SEZIONE II Relazione annuale sulla remunerazione 2022

PARTE I

1. Voci che compongono la remunerazione

La politica retributiva 2022, approvata dall'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022 e successivamente aggiornata dall'Assemblea dei Soci del 5 novembre 2022, è stata definita con l'obiettivo di garantire la coerenza con i principi e le finalità a cui il Gruppo si ispira. Essa si articola in molteplici componenti retributive, differenti tra loro in funzione dell'obiettivo per il quale sono definite. Le principali componenti retributive previste dalla politica retributiva attuata dal Gruppo BPER nel corso del 2022 sono:

REMUNERAZIONE FISSA

- Prevista per tutti i livelli di responsabilità e calibrata in funzione di fattori specifici quali la complessità del ruolo, misurata anche attraverso l'adozione di adeguate metodologie di valutazione, le responsabilità individuali, la professionalità e l'esperienza.
- La remunerazione fissa, costantemente soggetta a verifica di equità interna ed esterna, è determinata con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione anche in relazione a particolari cariche ricoperte all'interno delle varie Società del Gruppo ed alla partecipazione a comitati interni.
- La definizione dei livelli retributivi viene condotta nel rispetto del principio di sana e prudente gestione della banca, in un'ottica di sostenibilità.
- La remunerazione fissa può essere integrata da eventuali *benefit* aziendali che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolare figure professionali o ruoli.
- Non sono in alcun modo previsti benefici pensionistici discrezionali.

REMUNERAZIONE VARIABILE

- La definizione dei sistemi di incentivazione vuole garantire un costante ed efficace allineamento agli obiettivi strategici e, conseguentemente, contribuire alla creazione di valore per gli azionisti, in un'ottica di sostenibilità nel medio e lungo termine.
- I sistemi di incentivazione sono progettati in coerenza con i livelli retributivi offerti dal mercato per funzioni analoghe e in strutture analoghe e sono differenziati a seconda della popolazione dei beneficiari in modo da consentire una maggiore efficacia, espressa dalla capacità di legare i premi all'attività specifica svolta dalle risorse a cui essi sono destinati.
- Particolare attenzione è posta verso la definizione di obiettivi di *performance* oggettivi e misurabili, anche con riferimento ai cosiddetti parametri qualitativi per i quali le valutazioni vengono effettuate sulla base di metriche basate quanto più possibile su indicatori chiari e definiti.
- I sistemi di incentivazione variabile, con particolare riferimento al Personale più rilevante, sono strutturati in modo da garantire la massima coerenza rispetto agli obiettivi strategici di medio-lungo termine nel rispetto di quanto previsto dalla normativa. In particolare, in funzione dell'entità del bonus maturato, il sistema MBO prevede modalità diverse di erogazione e differimento. La quota da erogare in strumenti finanziari viene corrisposta in Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il Gruppo nel 2022 ha definito un sistema di incentivazione variabile di lungo termine che si basa su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance* (2022-2025) coerente con gli obiettivi e la durata del piano strategico di Gruppo. Il Piano è stato destinato inizialmente a circa 50 figure apicali di Gruppo considerate fondamentali per il successo del Piano Industriale 2022-2025 a cui eventualmente possono essere aggiunte risorse chiave per il conseguimento delle direttrici del Piano fino ad un massimo di 20. L'erogazione del bonus è interamente in Azioni BPER Banca, parte *up-front* e parte soggette ad un differimento in parti uguali di 5 anni.
- Sono previsti sistemi di incentivazione anche per le Funzioni di controllo e assimilati. Per tali risorse i sistemi di incentivazione sono legati ad obiettivi di ruolo e, ad ogni modo, non correlati a risultati economici, fatti salvi eventuali accordi previsti da contrattazione collettiva, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali.
- Gli incentivi sono soggetti a correttivi ex post (clausole di *malus* e *claw-back*).

Cessazione anticipata del rapporto di lavoro

La politica retributiva contempla la possibilità di erogare indennità legate alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro (oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva) o della carica. La politica relativa a tali compensi prevede altresì limiti massimi di erogazione e vincoli, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, sulla modalità e tempistiche di corresponsione (differimento, tipologie di strumenti, ecc).

Nel corso dell'esercizio 2022 il Gruppo ha siglato accordi di risoluzione consensuale per n. 6 risorse rientranti nel perimetro del Personale più rilevante il cui ultimo giorno del rapporto di lavoro si colloca nel 2022. E' inoltre cessato dalla carica un Dirigente con responsabilità strategica (Vice Direttore Generale) con il quale è stato raggiunto un accordo per la risoluzione del rapporto di lavoro definito conformemente alla Politica di remunerazione di riferimento e dunque, tenuto conto, tra l'altro, delle *performance* realizzate nel tempo dal manager e dell'assenza di *compliance breach* ad oggi note. Sono stati riconosciuti⁷⁵, conformemente alla Politica di remunerazione di riferimento Euro 485.000 lordi attribuiti *cash* e *up-front*⁷⁶ a titolo di patto di non concorrenza (della durata di un anno), ed Euro 893.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo⁷⁷, da corrispondersi per la parte eccedente l'indennità sostitutiva del preavviso (Euro 375.000 lordi) parte in *cash* (45%) e parte in Azioni BPER Banca (55%)⁷⁸. Il 45% è pagato *up-front* (20% in *cash* e 25% mediante azioni BPER), mentre il 55% è differito in quote annuali uguali nei 5 esercizi successivi a quello di cessazione (25% *cash* e 30% mediante azioni BPER). Sono stati inoltre mantenuti i diritti eventualmente derivanti, sulla base dei risultati effettivamente raggiunti i) dal sistema incentivante di breve termine MBO 2022 e ii) dal sistema incentivante di lungo termine ILT 2022-2025 (questi ultimi riproporzionati *pro rata temporis*), nonché iii) i diritti relativi agli importi differiti, in contanti e in *phantom stock* e in azioni riguardanti i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine già giunti a maturazione.

⁷⁵ *Disclosure* derivante dal combinato disposto della normativa Consob (Allegato 3°, schema n 7-bis – Reg. Emittenti 11971/99 e s.m.i) e dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (Sez. VI, punto 1 – secondo alinea Parte prima, Tit. IV, capitolo 2 - Circ. 285/2013 e s.m.i)

⁷⁶ In particolare, in due rate, all'inizio e al termine del periodo di validità del patto.

⁷⁷ Oltre ad Euro 20.000 lordi a titolo di corrispettivo delle rinunce prestate nell'ambito dell'accordo, anch'essi erogati *up-front*.

⁷⁸ Soggette ai periodi c.d. *retention* previsti dalla politica di remunerazione

2. Principali risultati 2022 e *Pay-for-Performance*

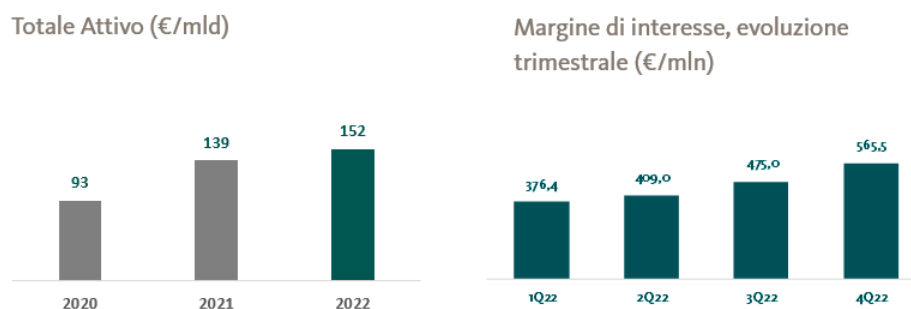
Le politiche retributive sono progettate con il fine di garantire l'allineamento tra i risultati effettivamente conseguiti e i compensi erogati. In tal senso, la politica del Gruppo BPER prevede sistemi di incentivazione variabile basati su indicatori di performance misurabili, chiari e direttamente collegati a obiettivi di Gruppo e individuali, con modalità e pesi diversi in funzione del ruolo, delle responsabilità e dell'inquadramento professionale.

Il 2022 è stato caratterizzato da un contesto macroeconomico incerto. Nonostante il conflitto tra Russia e Ucraina, una politica monetaria sempre più restrittiva, la crisi energetica e la pressione inflattiva il Gruppo BPER si è mostrato resiliente e proattivo. Questo gli ha permesso di raggiungere ottimi risultati dal punto di vista dimensionale, di ricavi e di de-risking.

L'Utile netto del 2022 è stato pari a Euro 1.449 milioni, in forte aumento rispetto all'anno precedente, grazie all'ottima performance commerciale e al significativo rafforzamento della posizione competitiva.

"Il 2022 è stato un anno particolarmente significativo per BPER Banca, costellato da importanti iniziative. In primis mi preme sottolineare il positivo completamento dell'integrazione di Banca Carige, operazione che ha visto la sua conclusione a fine novembre con l'atto di fusione e con la completa migrazione dei sistemi informativi. (...) Il Gruppo intende inoltre rafforzare la propria leadership nella gestione delle tematiche ESG per divenire un partner credibile e affidabile dei propri clienti nel percorso volto a creare una società più sostenibile, equa ed inclusiva (...). Possiamo ora focalizzarci sul consolidamento della posizione raggiunta da BPER Banca a livello nazionale continuando l'implementazione delle azioni previste dal Piano Industriale, consapevoli del fatto che i risultati raggiunti ci permetteranno di generare ulteriore valore a vantaggio di tutti i nostri stakeholder, pur in un complesso quadro macroeconomico".

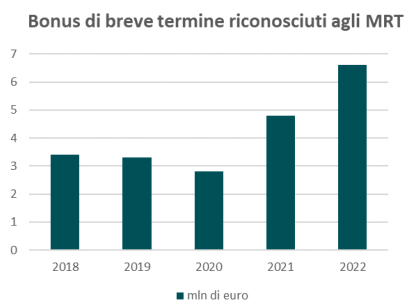
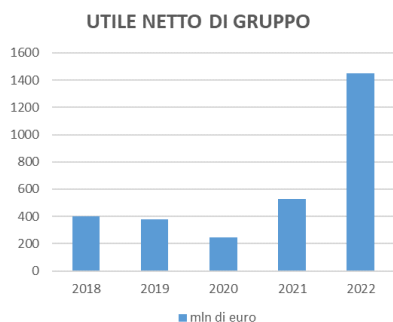
Piero Luigi Montani, Amministratore Delegato



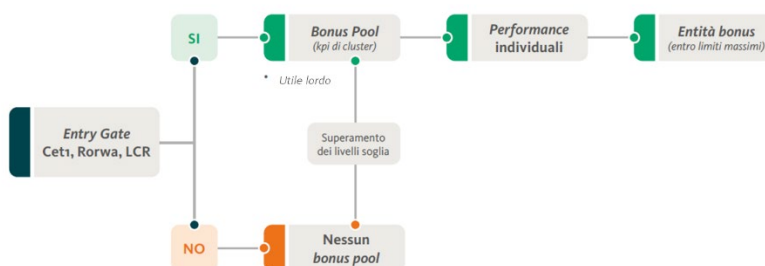
Il Gruppo BPER si impegna a lavorare per un'economia innovativa, inclusiva e sostenibile. Ben consapevoli dei risultati che vogliamo ottenere, abbiamo avviato da tempo un percorso di integrazione della Sostenibilità nel nostro operato, per continuare a creare valore per i nostri clienti, l'ambiente e la società.

L'operazione straordinaria di acquisizione conclusa nel 2022 ha incrementato significativamente numerose grandezze. A valle dell'Operazione il Gruppo è presente in venti regioni italiane con una rete di 1.913 sportelli bancari (oltre alla sede lussemburghese di BPER Luxembourg S.A.). I dipendenti del Gruppo sono pari a 21.059 rispetto ai 18.128 di fine 2021. La crescita strutturale della redditività ordinaria, assieme al forte miglioramento della qualità degli attività e al mantenimento di una solida posizione patrimoniale continuano a caratterizzare il Gruppo BPER. L'ulteriore processo di *de-risking* ha consentito di proseguire nella riduzione dei non performing loans. La solida posizione patrimoniale ha permesso di proporre un dividendo doppio rispetto allo scorso anno. L'interesse del Gruppo, ed in particolar modo di tutte le Funzioni aziendali e organi sociali che partecipano alla definizione delle politiche retributive, è quello di rafforzare ulteriormente la correlazione tra risultati e bonus erogati, al fine di creare sempre maggiore coerenza ed efficacia, in particolar modo per i sistemi di incentivazione variabile.

L'attuazione della politica retributiva 2022 ha confermato, come negli anni precedenti, la congruenza tra gli incentivi maturati e i risultati registrati come si può apprezzare, con riguardo alle figure del Personale più rilevante, dai grafici sottostanti.



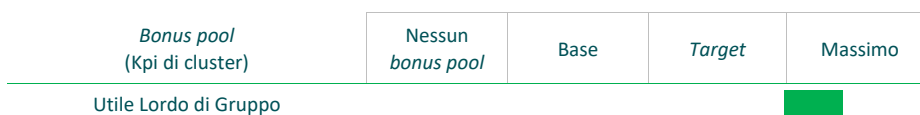
Il meccanismo di erogazione del bonus agli MRT per il 2022 è stato disegnato in continuità con l'anno precedente e risulta così esemplificato:



Il processo di definizione del bonus previsto dal sistema MBO 2022 prevede preliminarmente la verifica dell'apertura degli *Entry gate* di Gruppo⁷⁹ previsti per l'attivazione dei sistemi di incentivazione annuali di Gruppo (MBO) e, pertanto, anche con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Le condizioni fissate a livello di Gruppo garantiscono il necessario collegamento con gli indici di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio definiti nel RAF. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023 ha verificato il superamento degli *Entry gate* rilevati al 31 dicembre 2022.

Indicatore (entry gate)	Soglia minima	Bonus
Common Equity Tier 1 (CET1) - ratio consolidato	> Tolerance RAF	✓
Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato	> Capacity RAF	✓
Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato	> Tolerance RAF	✓

Il passaggio successivo è la verifica della capienza del *Bonus pool*. Il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca ha approvato uno stanziamento complessivo (c.d. "*Bonus pool*") destinato ai sistemi di remunerazione variabile del 2022 declinato a livello di Gruppo tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità e tipologia di popolazione, i relativi livelli teorici di premio (Bonus Target). Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli MRT tale valore è collegato alla *performance* del KPI Utile Lordo di Gruppo. In fase di consuntivazione, l'ampiezza del *Bonus pool* effettivamente disponibile varia in incremento e in decremento in funzione del risultato dell'indicatore sopra citato. Il Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023 ha verificato la capienza del bonus pool degli MRT.



La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all'anno 2022 è commisurata al raggiungimento di indicatori di performance quantitativi finanziari e di sostenibilità contenuti in una *scorecard* individuale. In particolare, riguardo la sezione di performance individuale, il sistema MBO 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

⁷⁹ Come già specificato, per il personale appartenente alle Funzioni di controllo e assimilate si applicano esclusivamente i primi due *Entry gate* al fine di evitare, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, il collegamento tra la misurazione della rispettiva performance e i risultati economici della Banca.

è fondato su 5 indicatori specifici che hanno superato i livelli previsti per concorrere al sistema incentivante e si sono generalmente collocati tra la soglia target e il livello massimo raggiungibile.

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatore	Peso	performance vs target	LIVELLO SCHEDA MBO			Risultato scheda MBO
				min	target	max	
KPI economico finanziari (85%)	Utile lordo di Gruppo	30%	118% (+86,3 €/mln)				143%
	NPE Ratio Lordo (%) di Gruppo	20%	91% (-0,22 p.p.)				120%
	Masse intermedie commerciali di Gruppo	20%	100% (+313 €/mln)				101%
	CET1 Ratio Fully Phased (%) di Gruppo	15%	102% (+0,20 p.p.)				113%
KPI ESG	Obiettivi qualitativi ESG	15%	120%				120%

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO 122%

Indicatore	Descrizione attività realizzate	risultato
CREDITI E FINANZA	Definizione delle policy ESG in materia di concessione del credito e di investimenti propri	✓
OFFERTA ESG ALLA CLIENTELA	Definizione e inserimento del «green loan» nel catalogo prodotti destinato alla clientela corporate	✓
GOVERNANCE	Revisione del modello organizzativo secondo i criteri ESG definiti nella strategia di gruppo	✓
RIDUZIONE EMISSIONI CLIMALTERANTI	Completare la transizione verso l'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili nell'ambito delle strategie finalizzate alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra	✓
VALORE PER LA SOCIETÀ (CULTURA)	Riqualificazione e valorizzazione del patrimonio artistico e immobiliare di proprietà del gruppo	✓
VALORE PER LA SOCIETÀ (SOCIALE)	Realizzazione delle iniziative pianificate rivolte alle giovani generazioni riguardo l'alta formazione, l'educazione finanziaria e lo <i>youth empowerment</i>	✓

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ESG n. 6/6 (120%)

Per gli obiettivi le soglie minima, target e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4,5 o 6 obiettivi. Ogni singolo obiettivo è on/off. La curva di payout è 50% (4) - 100% (5) - 120% (6)

A valle della misurazione dei KPI e delle verifiche di *compliance breach*, l'effettiva quantificazione del bonus maturato al 2022 è ulteriormente subordinata alla valutazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework (RAF)* c.d. "Correttivi RAF". Tali correttivi possono ridurre il bonus calcolato fino al 50%⁸⁰.

FATTORI CORRETTIVI	Livello di raggiungimento (on/off)
MBO 2022	
LCR (%) (Gruppo)	✓
CET1% Transitional (Gruppo)	✓
Economic Capital Adequacy Ratio (ambito ICAAP) (Gruppo)	✓
MREL TREA (%) (Gruppo)	✓

Pertanto, come illustrato graficamente, il risultato di performance complessiva per il 2022 è pari al 122%.

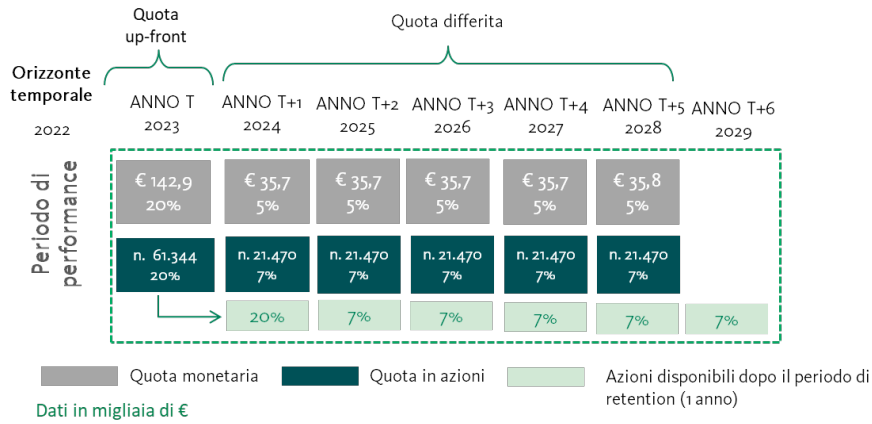
Il bonus complessivamente assegnato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è pari a Euro 714.445 che rappresenta il 34% della remunerazione complessiva, il rapporto fra remunerazione variabile e fissa⁸¹ si attesta sul 51%.

Come di seguito rappresentato, nell'ambito del Piano MBO 2022, la modalità di assegnazione del premio all'AD/DG è strutturata in

⁸⁰ per gli MRT apicali (AD, DG, VDGs e C-Level manager) e fino al 30% per gli altri MRT, in base alla posizione ricoperta da questi ultimi, ed alla presenza all'interno dei KPI di parametri/indicatori di performance già rappresentativi di componenti risk adjusted. I correttivi RAF si applicano a tutti gli MRT ad esclusione delle Funzioni di controllo.

⁸¹ per la remunerazione fissa cfr. Tabella 1 Consob colonna 1 "Compensi fissi"; per la remunerazione variabile si considera unicamente l'importo del MBO 2022 di competenza (Tabella 1 Consob somma della colonna 3 e colonna 7)

una quota *up-front*, ovvero pagata immediatamente – e in una quota differita in quote annuali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita. Le quote differite (sia in forma monetaria, sia in strumenti finanziari) sono soggette a regole di malus che portano all’azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *Entry gate*) previste per l’esercizio precedente l’anno di erogazione di ciascuna quota differita. I bonus maturati sono inoltre soggetti all’applicazione delle clausole di *claw-back* nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie previste.



3. Informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione 2022

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione poste in essere da parte del Gruppo BPER con riferimento all'esercizio 2022, si riportano le seguenti informazioni riguardanti l'attuazione delle predette politiche di remunerazione e i piani di compensi posti in essere:

- a. Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali (ove presenti). Tali informazioni per quanto riguarda BPER Banca sono presenti nella tabella 1 CONSOB "Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche" pubblicata nella sezione II del presente documento. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione riportata è quella effettivamente percepita per la carica ricoperta nella specifica banca. Per la remunerazione dei Direttori Generali e Vice Direttori Generali delle banche italiane è stato considerato l'imponibile contributivo 2022, mentre per la banca estera è stato considerato l'importo ad esso corrispondente. Per il Personale rilevante in essere al 31 dicembre 2022 è stata riportata la remunerazione variabile di competenza 2022. Si segnala che in riferimento all'esercizio 2022 n. 3 soggetti risultano beneficiari di remunerazione superiore a 1 milione di Euro.
- b. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "Personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile⁸² e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, Azioni, strumenti collegati alle Azioni ed altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite;
 - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.
- c. Le retribuzioni variabili correlate alla *performance* sono stimate anche su alcuni dati di pre-consuntivo e suscettibili di modifiche in fase di consuntivo definitivo.

Variazione annuale dei compensi corrisposti e della performance del Gruppo BPER

In accordo con quanto definito dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti pubblicato in data 11 dicembre 2020 si riporta, con riferimento al periodo 2019-2022, l'evidenza della variazione annuale della remunerazione totale⁸³ di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione, parte II, sono fornite nominativamente, della remunerazione totale media⁸⁴ e dei risultati del Gruppo BPER.

⁸² Si precisa che importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza e di prolungamento del preavviso sono considerati remunerazione variabile

⁸³ Per le figure per le quali vengono fornite nominativamente le informazioni sulla remunerazione: per remunerazione totale si considera la remunerazione complessiva di competenza dell'anno per la parte *cash* mentre la parte erogata in strumenti finanziari rientra nel computo nell'anno di effettiva maturazione (*vested* e attribuibile) ovvero la somma tra la colonna 6 della tabella 1 CONSOB e ove presente la colonna 11 della tabella 2 CONSOB.

⁸⁴ Per il personale MRT, nel calcolo della remunerazione totale media, viene considerato quanto indicato nella precedente nota mentre per il restante personale viene utilizzata la remunerazione effettivamente percepita nell'anno (criterio di cassa).

Consiglio di Amministrazione BPER Banca

Nome e cognome	Carica	Periodo copertura carica	Remunerazione totale				Variazione		
			2019	2020	2021	2022	2020-2019	2021-2020	2022-2021
MAZZARELLA FLAVIA	Presidente	21/04/2021-31/12/2022	-	-	283	423	-	.*	49%*
BARBIERI RICCARDO	Consigliere e Vice Presidente	01/01/2019-21/04/2021 Consigliere poi Vice Presidente fino al 31/12/2022	110	106	133	152	-4%	25%	14%
BECCALLI ELENA	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	112	165	-	.*	47%*
CACCIAPUOTI MONICA	Consigliere	5/11/2022-31/12/2022	-	-	-	18**	-	-	.*
CANDINI SILVIA ELISABETTA	Consigliere	06/07/2020-31/12/2022	-	57	127	125	.*	123%*	-2%
CAPPELLO MARIA ELENA	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	85	124	-	.*	46%*
CINCOTTI CRISTIANO	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	78	115	-	.*	47%*
FARRE GIANFRANCO	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	89	212 ⁸⁵	-	.*	138%*
FOTI ALESSANDRO ROBIN	Consigliere	01/01/2019-31/12/2022	114	110	125	129	-4%	14%	3%
GIAY ROBERTO	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	77**	113**	-	.*	47%*
PAPA GIANNI FRANCO	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	120	354 ⁸⁶	-	.*	195%*
PAPPALARDO MARISA	Consigliere	01/01/2019-31/12/2022	102	100	112	114	-2%	12%	2%
PILLONI MONICA	Consigliere	21/04/2021-31/12/2022	-	-	88	154	-	.*	75%*
SANTI GIAN LUCA	Consigliere	21/04/2021-08/09/2022	-	-	78**	78**	-	.*	.*
VALERIANI ELISA	Consigliere	23/06/2021-31/12/2022	-	-	59	128	-	.*	117%*

* Variazione non significativa in quanto riferita a un incarico ricoperto solo per quota parte in uno dei due esercizi

** Compensi non percepiti ma riversati nella società di provenienza

Dati in €/mgl

⁸⁵ Comprensivi dei compensi in società controllate

⁸⁶ Comprensivi dei compensi relativi alla carica di Consigliere presso Carige (fino alla data di fusione) e Banca Cesare Ponti

Collegio Sindacale BPER Banca

Nome e cognome	Carica	Periodo copertura carica	Remunerazione complessiva				Variazione %		
			2019	2020	2021	2022	2020-2019	2021-2020	2022-2021
TRAVELLA DANIELA	Presidente Collegio Sindacale	23/06/2021-31/12/2022	-	-	78	150	-	-*	92%*
DE MITRI PAOLO	Presidente Collegio Sindacale / Sindaco effettivo	01/01-21/04/2021 Pres. CS poi Sindaco eff. fino al 6/6/2022	142	142	113	43	0%	-20%*	-62%*
APPETITI CARLO	Sindaco effettivo	27/07/2022-31/12/2022	-	-	-	43	-	-	-*
TETTAMANZI PATRIZIA	Sindaco effettivo	21/4/2021 - 31/12/2022	-	-	70	100	-	-*	43%*

* Variazione non significativa in quanto riferita a un incarico ricoperto solo per quota parte in uno dei due esercizi, o a incarichi differenti

Dati in €/mgl

Amministratore Delegato e Direttore Generale BPER Banca

dati in €/mgl

Nome e Cognome (Posizione)	Remunerazione totale				Variazione %		
	2019	2020	2021	2022	2020-2019	2021-2020	2022-2021
MONTANI PIERO LUIGI (AD dal 21/4/21 e AD/DG dal 5/8/21)	-	-	1.154	1.877 ⁸⁷	-	-. ⁸⁸	+63%*

* I compensi fissi, su base annua, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale comprensivi del compenso da Amministratore non sono variati rispetto al 2021. La variazione non è pienamente significativa in quanto riferibile alla durata dell'incarico che per il 2021 era per quota d'anno oltre che ai migliori risultati conseguiti nel MBO 2022 che hanno impattato sull'ammontare della remunerazione variabile

Remunerazione totale media del Gruppo BPER

Remunerazione totale media				Variazione %		
2019	2020	2021	2022	2020-2019	2021-2020	2022-2021
48,8	49,1	51	51,4 (senza Carige: 52,5)	+0,6%	+3,9% ⁸⁹	+0,8% (senza Carige: +2,8%)

dati in €/mgl

Dal 2022 la remunerazione totale media è calcolata prendendo a riferimento tutti i dipendenti delle Banche e Società italiane ed estere facenti parte del Gruppo BPER Banca, riparametrati su base FTE attivi al 31 dicembre. La variazione 2022-2021 rappresentata risente particolarmente dell'operazione straordinaria di acquisizione di Carige per via della struttura della remunerazione variabile del personale. Per esigenze di confrontabilità con gli anni precedenti, pertanto, è stato inserito (tra parentesi) anche il dato calcolato sul perimetro del Gruppo senza il personale di Carige.

⁸⁷ Maggiori dettagli sono forniti nella Tabella 1 Consob contenuta nella Sezione II. Per remunerazione totale si considera la remunerazione complessiva di competenza dell'anno per la parte *cash* mentre la parte erogata in strumenti finanziari rientra nel computo nell'anno di effettiva maturazione (*vested* e attribuibile) ovvero la somma tra la colonna 6 della tabella 1 CONSOB e ove presente la colonna 11 della tabella 2 CONSOB

⁸⁸ Non è valorizzata alcuna variazione decorrendo gli incarichi dal 2021

⁸⁹ Incremento dovuto principalmente all'entrata in vigore di un aumento previsto dal CCNL e dalle risorse entrate a seguito delle operazioni straordinarie avvenute in corso d'anno.

Informativa circa i risultati del Gruppo BPER

Indicatore	Risultati Gruppo BPER				Variazione %		
	2019	2020	2021	2022	2020-2019	2021-2020	2022-2021
Post Provisions Profit	140	326	63 (740 ordinario)	864 (869 ordinario)	+ 133%	-81% (+127%)	1.271% (+17%)
Finanziamenti in bonis lordi	49.169	51.048	77.964	90.590	+4%	+53%	+16%
Raccolta gestita e polizze vita	48.535	50.021	84.113	84.876	+3%	+68%	+1%

dati in €/mgl

L'utile d'esercizio di competenza della Capogruppo, pari a € 1.449 milioni (proforma ordinario di € 503 milioni), corrispondente ad un risultato della gestione corrente al lordo delle imposte di € 1.500 milioni (proforma ordinario di € 556 milioni), ha beneficiato del contributo integrale Carige a partire dal terzo trimestre ed è stato positivamente influenzato dalla forte crescita dei ricavi sostenuti dal primo margine. Anche il Post Provisions Profit di Gruppo, pari a € 864 milioni (proforma ordinario di € 869 milioni), risulta in crescita rispetto al 2021.

Lo stock complessivo dei Finanziamenti in bonis lordi, pari a € 90,6 miliardi a dicembre 2022, risulta in forte aumento rispetto al dato del 2021 (€ 78 miliardi), grazie al positivo andamento commerciale e al contributo di Carige.

Lo stock complessivo della raccolta gestita inclusiva delle polizze vita investimento, pari a € 84,9 miliardi alla fine del 2022, risulta sostanzialmente in linea con il dato del 2021 (€ 84,1 miliardi).

Il mutato dimensionamento complessivo del Gruppo e la dinamica evolutiva trimestrale della raccolta netta, sempre positiva nell'anno, ha più che compensato l'effetto mercato negativo generatosi in conseguenza dell'andamento dei mercati finanziari e delle tensioni geopolitiche.

Votazione espressa dall'Assemblea dei soci 2022

Anche nel 2022 BPER ha avviato un dialogo costruttivo e continuativo con gli investitori e i proxy advisor con l'obiettivo di fornire un'adeguata informativa relativa alle politiche di remunerazione e di realizzare il massimo allineamento con gli interessi di tutti gli stakeholder. Tale approccio, unito al continuo allineamento alle *best practice* e al collegamento con le strategie aziendali ha permesso di conseguire l'elevato tasso di consenso manifestato lo scorso anno.

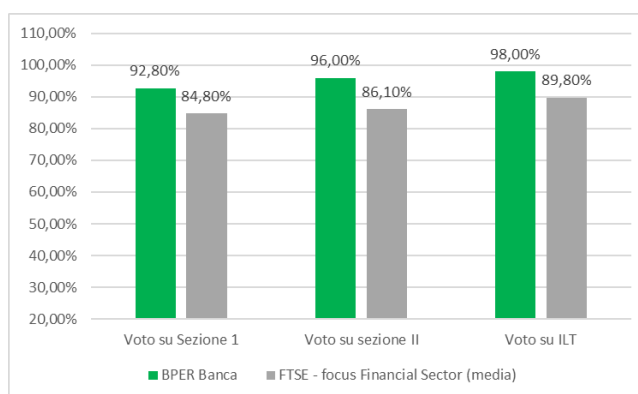
La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e compensi corrisposti 2021 ha riportato ampio apprezzamento tra i proxy advisor e gli azionisti.

Di seguito è riportato il confronto del voto assembleare di BPER⁹⁰ rispetto al voto medio rilevato tra le società finanziarie FTSE con riferimento al voto su:

- Sezione I – Politica in materia di remunerazione 2022;
- Sezione II – Relazione su compensi corrisposti per il 2021;
- Piano di incentivazione di Lungo Termine 2022-2025.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, l'Assemblea dei Soci del 5 novembre 2022 si è espressa in modo favorevole (92,8% dei voti espressi, corrispondenti al 48,56% del capitale sociale complessivo) sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 in linea con quanto già deliberato dall'Assemblea del 20 aprile 2022 che aveva anche approvato, con voto consultivo la seconda sezione sui compensi corrisposti.

⁹⁰ Percentuale su azioni ordinarie rappresentate rispettivamente nell'Assemblea del 5 Novembre 2022 con riferimento all'aggiornamento della Politica in materia di remunerazione per il 2022 e del Piano di Incentivazione di Lungo Termine, e nell'Assemblea dell'20 Aprile 2022 con riferimento alla relazione sui compensi corrisposti 2021.



Fonte: Elaborazione WTW

L'allineamento della Politica di Remunerazione e del Piano di Incentivazione di Lungo termine agli obiettivi delineati nel Piano Industriale 2022-2025 è stato approvato con ampio consenso, ben al di sopra delle medie rilevate nel settore.

Monitoraggio della neutralità di genere

In relazione al percorso, già da tempo avviato e che prosegue con le nuove progettualità del Piano Strategico 2022-2025 in materia di ESG illustrate nella Sezione I del documento, anche nel 2022 il Gruppo si è impegnato per continuare a garantire parità di opportunità professionali e di trattamento retributivo, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance, basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali.

In coerenza con la Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 in materia di politiche di remunerazione e con le Linee Guida EBA 2021, il Consiglio di Amministrazione coadiuvato dal Comitato per le Remunerazioni, ha monitorato il divario retributivo di genere e verificato la neutralità di genere delle politiche di remunerazione, confermandone l'efficacia nell'ambito del riesame annuale relativamente a:

- i membri del Consiglio di Amministrazione (escluso l'Amministratore Delegato);
- il Personale più Rilevante (diverso dai soggetti di cui al punto precedente);
- il restante personale.

L'analisi dei divari retributivi a parità di ruolo o ruolo di pari valore, effettuate in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida EBA, conferma la neutralità di genere della politica e dei processi di revisione salariale. In particolare, l'analisi *Gender pay gap*⁹¹ (o "GPG") "*adjusted*"⁹² dei divari retributivi integrata con i fattori oggettivi che possono motivare eventuali gap (quali ad esempio il ruolo, l'ambito professionale, la performance, l'area geografica o la decorrenza dell'inquadramento), ha evidenziato un divario residuale statisticamente contenuto. Il modello di regressione conferma la correlazione tra remunerazione e variabili che sottendono la politica di remunerazione adottata, rilevando, quindi, la sostanziale neutralità rispetto al genere delle stesse.

Le differenze rilevate con riferimento al GPG complessivo, data la neutralità delle politiche di remunerazione, derivano principalmente dalla diversa composizione di genere rilevata nelle fasce manageriali e/o dal percorso professionale individuale spesso esterno al Gruppo. A ciò si aggiungono le numerose acquisizioni effettuate dal Gruppo negli ultimi anni, compresa l'integrazione di Carige finalizzata il 3 giugno 2022.

Più in particolare, il GPG dei macro cluster previsti dalla normativa presenta le seguenti prime evidenze:

- a livello di organi amministrativi, per la Capogruppo BPER Banca (escludendo AD/DG e Presidente), si evidenziano gap leggermente a favore della componente femminile del C.d.A., mentre per le altre società del Gruppo, i divari retributivi di genere sono più favorevoli al genere maschile. In entrambi i casi il divario deriva dalla diversa distribuzione delle cariche endoconsiliari;
- per il Personale più rilevante dipendente, il divario retributivo a favore del genere maschile risente della prevalenza del genere maschile tra i titolari delle posizioni apicali o di *senior management*. Il divario è in miglioramento a conferma dell'efficacia dei presidi attivati per sostenere le pari opportunità e l'opportunità retributiva. Considerando il cluster del Personale più rilevante, infatti, i divari medi ponderati per ruoli simili e/o di pari valore si riducono;
- per il restante personale l'analisi ha evidenziato i divari a favore del genere maschile contenuti, con una sostanziale parità con riferimento al personale di Rete e qualche situazione di divario a favore del genere maschile tra il personale degli uffici centrali, su cui la banca pianifica di intervenire.

Tali elementi, nel complesso, evidenziano la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e rappresentano una misura di progressione del Gruppo verso l'ambizione di pari opportunità, equità e inclusione.

⁹¹ Il calcolo del "GPG" è stato effettuato come rapporto tra la differenza tra la remunerazione media del genere maschile e la remunerazione media del genere femminile rispetto alla remunerazione media del genere maschile.

⁹² Sviluppata secondo i modelli e con il supporto della società di consulenza WTW.

Quanto sopra rappresentato sarà oggetto di monitoraggio nel tempo e rappresenta il punto di partenza per futuri interventi correttivi che sono stati già inseriti nelle linee di indirizzo del Piano industriale 2022-2025, così come rappresentato nella Sezione I.

Infine, si ricorda che il Bilancio di sostenibilità, al quale si rimanda, riporta secondo le logiche di esposizione previste dalla normativa specifica i dettagli della tematica (divario retributivo di genere) sulla situazione del Gruppo per categorie professionali relativamente all'esercizio 2022.

PARTE II

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte

Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

(Tabella Consob 1, dati dei compensi rilevati al 31/12/2022, in migliaia di Euro)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica*	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity ^(A)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						MAZZARELLA FLAVIA	Presidente					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				405	18					423		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				405	18					423		
MONTANI PIERO LUGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.390		321				1.711	393	
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				1.390		321				1.711	393	
BARBIERI RICCARDO	Consigliere e Vice Presidente	1/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				140	12					152		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				140	12					152		
BECCALLI ELENA	Consigliere	1/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	75					165		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				90	75					165		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica*	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ^(A)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CACCIAPUOTI MONICA	Consigliere	5/11-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio ^(E)				14	4					18		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				14	4					18		
CANDINI SILVIA ELISABETTA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	35					125		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				90	35					125		
CAPPELLO MARIA ELENA	Consigliere	1/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89	35					124		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				89	35					124		
CINCOTTI CRISTIANO	Consigliere	1/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	25					115		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				90	25					115		
FARRE GIANFRANCO	Consigliere	1/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	40					130		
(II) Compensi da controllate				82						82		
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				172	40					212		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica*	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ^(A)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FOTI ALESSANDRO ROBIN	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89	40					129		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				89	40					129		
GIAY ROBERTO	Consigliere	1/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio ^(E)				88	25					113		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				88	25					113		
PAPA GIANNI FRANCO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	60					150		
(II) Compensi da controllate ^(B)				204						204		
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				294	60					354		
PAPPALARDO MARISA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89	25					114		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				89	25					114		
PILLONI MONICA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	64					154		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				90	64					154		
SANTI GIAN LUCA	Consigliere	01/01- 08/09										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio ^(E)				61	17					78		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				61	17					78		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica*	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ^(A)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VALERIANI ELISA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90	38					128		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				90	38					128		
TRAVELLA DANIELA	Presidente Collegio Sindacale	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150						150		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				150						150		
DE MITRI PAOLO	Sindaco effettivo	01/01-6/06										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43						43		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				43						43		
APPETITI CARLO	Sindaco effettivo	27/7-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43						43		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				43						43		
TETTAMANZI PATRIZIA	Sindaco effettivo	1/1-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100						100		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
(III) Totale				100						100		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica*	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ^(A)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
N. 3 VICE DIRETTORI GENERALI												
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.171		293		29		1.493	378	1.398 ^(D)
		(II) Compensi da controllate ^(C)										
		(II) Compensi da collegate		33						33		
		(III) Totale		1.204		293		29		1.526	378	1.398
N. 5 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA												
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.239		278		29		1.546	237	
		(II) Compensi da controllate ^(C)		1						1		
		(II) Compensi da collegate										
		(III) Totale		1.240		278		29		1.547	237	

*Le date riportate si riferiscono a: i) carica di Amministratore per i membri del Consiglio di Amministrazione prescindendo dal ruolo ricoperto; ii) carica di Sindaco per i membri del Collegio Sindacale prescindendo dal ruolo ricoperto.

^(A) Comprensivo, ove presente, della quota di competenza dell'esercizio del Piano LTI 2019-2021.

^(B) i compensi in controllate sono relativi alla carica di Consigliere presso Carige (fino alla data di fusione) e Banca Cesare Ponti

^(C) Tali compensi non comprendono quelli spettanti per eventuali cariche rivestite in Società controllate in quanto riversati direttamente alla Società di appartenenza

^(D) Così corrisposti: Euro 375 mila a titolo di incentivo all'esodo, Euro 485 mila patto di non concorrenza, Euro 518 mila a titolo di costo dell'indennità sostitutiva del preavviso ed Euro 20 mila a titolo transattivo.

^(E) Compensi non percepiti ma riversati nella società di provenienza

Tabella 2. Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. (Tabella Consob 3A, dati dei compensi in migliaia di Euro)

A)	B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
MONTANI PIERO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	-	-	168.696 Azioni Bper Banca*	393	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	09/03/2023	2,33	-	61.344 Azioni Bper Banca	143	393
		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	39.108 Azioni Bper Banca	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	9.777 Azioni Bper Banca	23	-
		Piano ILT 2022-2025 20/04/2022	-	-	1.965.231 Azioni Bper Banca**	3.120	Performance period: 2022-2025 upfront (2026): 40% Differimento pro rata temporis tra il 2027 e il 2031	20/12/2022	1,59***	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Non applicabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale						3.513						166	393

* Bonus di competenza 2022, assegnato nel 2023 su risultati dell'esercizio 2022. ** Numero target di azioni assegnate, su base quadriennale con riferimento al Piano ILT 2022-2025. Solo al termine del periodo di vesting (31 dicembre 2025) sarà possibile definire il numero effettivo di azioni maturate *** Prezzo medio dell'azione BPER banca rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'assemblea dei soci (20 aprile 2022) che ha approvato il piano di incentivazione a lungo termine **** Dato non quantificato, in coerenza con le logiche di accantonamento seguite dalla Banca

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value

N. 6 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	-	-	247.755 Azioni Bper Banca	577	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	09/03/2023	2,33	-	112.616 Azioni Bper Banca	262	577	
	Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	61.859 Azioni Bper Banca	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	15.465 Azioni Bper Banca	36	-	
	Politiche di remunerazione 2020 22/04/2020	15.978 Phantom Stock	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	5.326 Phantom Stock	12	-	
	Politiche di remunerazione 2019 17/04/2019	2.819 Phantom Stock	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei due esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	1.410 Phantom Stock	3	-	
	Piano LTI 2022-2025 20/04/2022	-	-	2.877.759 Azioni Bper Banca**	4.569	Performance period: 2022-2025 upfront (2026): 45% Differimento pro rata temporis tra il 2027 e il 2031	20/12/2022	1,59****	-	-	-	-	***
	Piano LTI 2019-2021 17/04/2019	74.326 Azioni Bper Banca*****	Performance period: 2019-2021 upfront (2022): 45% Differimento pro rata temporis tra il 2023 e il 2027	-	-	-	-	-	-	-	18.581 azioni Bper Banca	43	38
(II) Compensi da controllate e collegate	Non applicabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale					5.146						356	615	

*Bonus di competenza 2022, assegnato nel 2023 su risultati dell'esercizio 2022. **Numero target di azioni assegnate, su base quadriennale con riferimento al Piano ILT 2022-2025. Solo al termine del periodo di vesting (31 dicembre 2025) sarà possibile definire il numero effettivo di azioni maturate ***Dato non quantificato, in coerenza con le logiche di accantonamento seguite dalla Banca **** Prezzo medio dell'azione BPER banca rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'assemblea dei soci (20 aprile 2022) che ha approvato il piano di incentivazione a lungo termine ***** Numero di azioni effettivamente maturato in considerazione del livello di performance conseguita (è comprensivo dell'aggiustamento, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021 e oggetto di informativa nell'ambito della Relazione sui compensi corrisposti 2020, volto a neutralizzare gli effetti tecnici sul prezzo del titolo BPER Banca riconducibili all'aumento di capitale (TERP) dell'ottobre 2020.

Tabella 3. Piani di compensi monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Tabella Consob 3B, dati dei compensi in migliaia di Euro)

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
MONTANI PIERO LUGI	Amministratore Delegato Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2022 21/04/2022	143	178	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	-	-	-	-	16	62	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Non Applicabile	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			143	178	-	-	16	62	-
N. 8 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	309	262	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	-	-	-	-	25	98	-
		Politiche di remunerazione 2020 22/04/2020	-	-	-	-	7	21	-
		Politiche di remunerazione 2019 17/04/2019	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Non Applicabile	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			309	262	-	32	119	-	

PARTE III

(Schema 7-TER) Partecipazioni detenute, nella Società e nelle Società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Direttori Generali

Cognome e nome	Società partecipata	N. Azioni possedute al 31/12/2021 (*)	N. Azioni acquistate	N. Azioni vendute	N. Azioni possedute al 31/12/2022 (*)
Consiglio di Amministrazione					
BARBIERI RICCARDO	BPER Banca	-	-	-	-
BECCALLI ELENA	BPER Banca	-	-	-	-
CACCIAPUOTI MONICA	BPER Banca	-	-	-	-
CANDINI SILVIA ELISABETTA	BPER Banca	-	-	-	-
CAPPELLO MARIA ELENA	BPER Banca	-	-	-	-
CINCOTTI CRISTIANO	BPER Banca	-	-	-	-
FARRE GIANFRANCO	BPER Banca	-	-	-	-
FOTI ALESSANDRO ROBIN	BPER Banca	-	-	-	-
GIAY ROBERTO	BPER Banca	-	-	-	-
MAZZARELLA FLAVIA	BPER Banca	-	-	-	-
MONTANI PIERO LUIGI	BPER Banca	-	40.737	19.806	20.931
PAPA GIANNI FRANCO	BPER Banca	-	-	-	-
PAPPALARDO MARISA	BPER Banca	-	-	-	-
PILLONI MONICA	BPER Banca	-	-	-	-
SANTI GIAN LUCA	BPER Banca	-	-	-	-
VALERIANI ELISA	BPER Banca	-	-	-	-
Collegio sindacale					
APPETITI CARLO	BPER Banca	-	-	-	-
DE MITRI PAOLO	BPER Banca	326	-	-	326
TETTAMANZI PATRIZIA	BPER Banca	-	-	-	-
TRAVELLA DANIELA	BPER Banca	-	-	-	-

(*) oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato.

Le movimentazioni indicate derivano dall'assegnazione nel corso dell'esercizio di azioni ordinarie gratuite nell'ambito del Sistema di Incentivazione e a vendite derivanti dall'esercizio del c.d. "sell to cover"

Tabella 2. Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Società partecipata	N. Azioni possedute al 31/12/2021 (*)	N. Azioni acquistate	N. Azioni vendute	N. Azioni possedute al 31/12/2022 (*)
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche					
Dirigenti con Responsabilità strategica	BPER Banca	80.129	140.452	37.699	182.882
Coniugi dei Dirigenti con Responsabilità strategica	BPER Banca	12.215	-	-	12.215
Figli minori di Dirigenti con Responsabilità strategica	BPER Banca	1.357	-	-	1.357
TOTALE		93.701	140.452	37.699	196.454

(*) oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato.

Le movimentazioni indicate derivano dall'assegnazione nel corso dell'esercizio di azioni ordinarie gratuite nell'ambito del Sistema di Incentivazione e a vendite derivanti dall'esercizio del c.d. "sell to cover"

ALLEGATO

Informativa ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI – Informativa e trasmissione dei dati – Par.1 Obblighi di informativa al pubblico (art. del 450 del CRR e art. 17 del Regolamento di esecuzione UE del 15 marzo 2021, n. 637)

Tabella REM A: Politica di Remunerazione – informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:
<p>— nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;</p>
<p>Il Comitato per le Remunerazioni è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotata dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto e dalle fonti normative primarie e secondarie nonché di autoregolamentazione ivi richiamate. Al comitato spetta un ruolo di natura consultiva, istruttoria e propositiva di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2022 il Comitato si è riunito 17 volte. Per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo 2 della Relazione 2023 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.</p>
<p>— consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;</p>
<p>Il Gruppo, nell'espletamento di tutte le attività necessarie per garantire la competitività ed efficacia dei propri sistemi retributivi, si è avvalso del supporto di società di consulenza, terze ed indipendenti, caratterizzate da profonda expertise in materia. In particolare, è stata avviata da parte delle funzioni interne competenti una collaborazione con Società di consulenza internazionali: Willis Towers Watson, che ha fornito supporto in fase di revisione dei sistemi incentivanti, e Mercer che ha fornito supporto nella realizzazione di benchmark retributivi per diverse fasce di popolazione.</p>
<p>— una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;</p>
<p>La Politica del Gruppo assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza delle Società del Gruppo, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business e alla collocazione geografica.</p>
<p>— una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente</p>
<p>BPER identifica il Personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le società dello stesso Gruppo, assoggettate o meno alla disciplina bancaria su base individuale, assicurando altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione nonché il coordinamento tra le diverse disposizioni applicabili in ragione del settore di appartenenza delle società del Gruppo. A tal fine, coerentemente con le previsioni normative applicabili, adotta una politica sul processo di identificazione del personale più rilevante del Gruppo, che definisce: i) i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ii) le modalità di valutazione del personale; iii) il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione. Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni di coordinamento ricevute. Per maggiori dettagli si veda il Paragrafo 3 della Relazione 2023 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Identificazione del Personale più rilevante").</p>
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:
<p>— un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate</p>
<p>La Politica di Remunerazione è predisposta in considerazione degli obiettivi che il Gruppo BPER si prefigge nell'ambito delle proprie direttrici strategiche e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare di riferimento. Il Gruppo BPER ha predisposto il processo di governance al fine di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e Funzioni aziendali: annualmente la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per le Remunerazioni e coinvolti per le attività di competenza il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato di Sostenibilità. I dettagli sono riportati al capitolo 1 della Relazione 2022 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione").</p>
<p>— informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post</p>

<p>Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile di breve termine al fine di allineare gli interessi del management alla creazione di valore per gli azionisti, tale da premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi e penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività del Gruppo stesso.</p> <p>Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione di un <i>bonus pool</i> che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili e che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il Personale più rilevante è definito a livello di Gruppo. L'entità del <i>bonus pool</i> per gli MRT è correlata ai risultati reddituali raggiunti, misurati come Utile Lordo di Gruppo, e costituisce un limite massimo. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di "salute" del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del <i>bonus pool</i>, qualunque sia l'entità di questo, è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. <i>entry gate</i>, legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.</p> <p>Successivamente alla verifica del superamento degli <i>entry gate</i>, l'effettiva assegnazione del bonus e la conseguente relativa entità della remunerazione variabile sono definite mediante un processo di valutazione delle performance individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi che integra la verifica del rispetto di indicatori compresi nel Risk Appetite Framework e nelle <i>Policy</i> di rischio.</p> <p>Il Gruppo ha inoltre definito nel 2022 un sistema di incentivazione variabile di lungo termine che si basa su un arco di tempo pluriennale di valutazione della performance (2022-2025), coerente con gli obiettivi e la durata del Piano Industriale. Considerando che il Piano è in continuità con quanto previsto nel 2022, per i dettagli si veda il capitolo 7 della Relazione 2023 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.</p>
<p>— se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;</p>
<p>Di seguito le principali novità introdotte alle politiche di remunerazione per il 2022:</p> <p>- Rafforzamento del collegamento "Pay for Sustainable Performance" attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la revisione del <i>pay-mix</i> ed il collegamento della parte prevalente della remunerazione complessiva al conseguimento di risultati annuali e di lungo termine, con un particolare focus sull'orizzonte pluriennale, in ogni caso nell'ambito della incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa; - l'incentivazione al conseguimento di performance «superiori», attraverso la revisione dei criteri di incentivazione per tutta la popolazione del Gruppo in stretta integrazione con le priorità annuali e di medio-lungo termine e la strategia di prudente gestione dei rischi adottata dal Gruppo e tenuto conto degli obiettivi di equità interna e di competitività esterna; - l'integrazione delle priorità ESG nei Piani di incentivazione annuale e di lungo termine e, quindi, la creazione di valore per tutti gli stakeholders; - l'introduzione di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano ILT 2022-2025), assegnato in Azioni BPER, collegato ai target di Piano industriale; - l'estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano ILT per l'Amministratore Delegato e Direttore generale ed ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, attraverso l'introduzione di Linee Guida di Possesso Azionario in linea con le best practice in tema di allineamento agli interessi degli investitori; <p>- Introduzione di presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione, coerentemente con le nuove disposizioni di Banca d'Italia, a conferma dell'impegno alla parità di trattamento e a politiche di inclusione a prescindere dal genere e da altre diversità;</p> <p>- Revisione della politica di severance mediante l'introduzione di una formula predefinita in linea con le prassi osservate tra i Gruppi Bancari italiani, mantenendo inalterati i limiti massimi previsti sia in termini di ammontare che di numero di annualità.</p> <p>In merito all'impatto sulla remunerazione i principali riflessi saranno riconoscibili soprattutto grazie ad un più chiaro orientamento verso il premio di performance elevate e quindi in un <i>pay-mix</i> in cui la remunerazione variabile, soprattutto di lungo termine, acquisisce maggior peso.</p>
<p>— informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;</p>
<p>La remunerazione delle figure appartenenti alle Funzioni di controllo rientranti nel perimetro degli MRT è composta da una parte fissa, integrata da eventuale specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza non superiore al 33% sulla componente fissa. Quest'ultima non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione legati al ruolo di natura quantitativa e/o qualitativa, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni.</p> <p>L'entità del <i>bonus pool</i>, definito all'interno del sistema incentivante MBO, non è correlata ai risultati economico-finanziari raggiunti ma è determinata in cifra fissa. Differentemente rispetto a quanto applicato per il Personale più rilevante, la corresponsione di bonus per le Funzioni di controllo è soggetta ai soli <i>Entry gate</i> di solidità patrimoniale (CET1 transitional) e di liquidità (LCR).</p> <p>Agli appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di <i>malus</i> e di <i>claw-back</i> definite per il restante Personale più rilevante.</p>
<p>— politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.</p>
<p>Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita al di fuori delle fattispecie previste dalla vigente normativa e richiamate nelle politiche di remunerazione della Banca. Ferme restando le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza le quali saranno applicate dal Gruppo nelle rispettive evenienze, e ferme restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gli importi corrispondenti all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto stabilito in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo; • gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; • gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile. <p>Qualora si verificino fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse del Gruppo, sotto forma unilaterale o consensuale, potranno essere previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione, anche anticipata, o prepensionamento o ancora corrisposti per la composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio.</p>

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi, con riferimento al 2022, non supera le 2 annualità di remunerazione fissa – derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali cariche da amministratore – ed è soggetto al limite massimo di 2,4 milioni di Euro (lordo dipendente).

In ogni caso, fermo quanto precede, l'ammontare complessivo dei predetti compensi aggiuntivi, di eventuali patti di non concorrenza e degli importi corrispondenti alle indennità di mancato preavviso riferiti all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategica non potrà superare le 2 annualità di retribuzione complessiva.

Per i dettagli si veda il paragrafo 8.11 "Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante" della Relazione 2022.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di "salute" del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del *bonus pool*, qualunque sia l'entità di questo, è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. *Entry gate*, legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

Gli *Entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per l'anno 2022 sono:

- **Common Equity Tier 1 (CET 1 transitional) ratio consolidato > Tolerance RAF**

- **Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato > Capacity RAF**

- **Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato > Tolerance RAF**

Una volta misurati i risultati degli obiettivi assegnati, il sistema prevede, per tutti gli MRT, ad esclusione delle Funzioni di controllo, la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (RAF) valutazione finalizzata a definire eventuali correttivi rispetto all'incentivo maturato. A fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda dell'AD e DG, i correttivi possono ridurre il bonus maturato fino al 50%. (per l'AD/DG e per il Personale più rilevante).

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

In linea con le previsioni regolamentari e con quanto approvato dall'Assemblea dei Soci nel 2020, il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è stabilito nel limite massimo del 2:1 per tutto il Personale più rilevante, al netto delle Funzioni di controllo e assimilate, al fine di disporre della capienza necessaria per poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti nelle presenti Politiche e per disporre di tutte le leve gestionali per poter attrarre risorse esterne funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per il Personale più rilevante delle Funzioni di controllo, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa.

Tuttavia, nel Gruppo si prevede che il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa possa raggiungere il limite massimo del 2:1 anche per la restante parte del Personale (sempre ad esclusione delle Funzioni di controllo) in limitate circostanze descritte di seguito:

- a. per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica (*severance*), sempre entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche in limitate e specifiche circostanze;
- b. per disporre delle leve più appropriate per gestire in maniera adeguata le pressioni competitive che contraddistinguono alcuni mercati del lavoro afferenti a segmenti di business ad alta redditività e specifiche famiglie professionali (Wealth management e Corporate Banking); tali famiglie professionali comprendono, al massimo, 739 risorse (dato 2022), al cui interno si prevede che solo una quota decisamente minoritaria possa superare il limite 1:1.

L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

— un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;

La "Scheda Strategica", sintesi della declinazione delle priorità per il 2022 del Piano Strategico, è l'elemento fondante del sistema MBO e della definizione degli obiettivi per l'intera struttura ed è stata integrata, sin dal 2021, con le priorità ESG strettamente correlate con gli obiettivi SDGs (*Sustainable Development Goals*) dichiarati in sede di Bilancio di Sostenibilità accessibile su <https://istituzionale.bper.it/sostenibilita/bilancio-di-sostenibilita>.

Inoltre, la presenza di *Entry gate* comuni al sistema MBO e al Piano ILT legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio garantiscono la sostenibilità dei sistemi da un punto di vista economico-finanziario.

— un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;

La remunerazione variabile individuale è basata principalmente sulla performance complessiva del Gruppo e delle singole Entity/Business Unit al fine di determinare l'entità dei *bonus pool* disponibili e successivamente sulla performance individuale.

— informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;

Nell'aggiornamento del *pay-mix* sono stati analizzati con l'ausilio della consulenza esterna i riferimenti di mercato sia di un panel di diretto riferimento che il mercato in senso più ampio. Si è quindi scelto di spostare significativamente, ma comunque con un approccio prudenziale, il rapporto variabile/fisso incrementando la componente variabile. In considerazione di una crescita progettata in un orizzonte strategico di medio termine si è scelto di privilegiare per le figure chiave, all'interno della componente variabile, quella pluriennale.

— informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di "salute" del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del *bonus pool*, qualunque sia l'entità di questo, è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. *Entry gate*, legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *Entry gate* comporta la non erogazione di alcun bonus nell'ambito del sistema di incentivazione.

Per quanto poi riguarda l'AD/DG, una volta misurati i risultati, il sistema prevede la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del Risk Appetite Framework (RAF), valutazione finalizzata a definire eventuali correttivi rispetto all'incentivo maturato. A fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda dell'AD e DG, i correttivi possono ridurre il bonus maturato fino al 50%.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

— un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;

L'erogazione del bonus dei beneficiari del Piano di incentivazione di lungo termine, fra cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, risulta strutturata come segue: al termine del quadriennio, il 45% 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 55% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno. I bonus sono soggetti a condizioni di correzione ex post, *malus* e *claw-back*, previste anche per i sistemi di breve termine. In caso di importo particolarmente elevato la quota *up-front* è 40% e viene differito il 60%.

L'erogazione del bonus dei beneficiari del Sistema Incentivante di breve termine avviene come di seguito descritto:

Per il "Personale più rilevante" apicale, fra cui rientra l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel seguente modo:

Remunerazione variabile > 435 mila Euro (importo particolarmente elevato):

il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% cash e 20% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 60% (25% cash e 35% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Remunerazione variabile > 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e ≤ 435 mila Euro:

il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% cash e 25% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 55% (25% cash e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Per il "Personale più rilevante non apicale:

Remunerazione variabile > 435 mila Euro (importo particolarmente elevato):

il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% cash e 20% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 60% (30% cash e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 4 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Remunerazione variabile > 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e ≤ 435 mila Euro:

il 60% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 30% cash e 30% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 40% (20% cash e 20% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 4 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita.

Nel caso in cui la Remunerazione variabile ≤ 50 mila Euro e ≤ 1/3 remunerazione totale annua il bonus sarà erogato 100% cash ed *up-front*.

— informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (*malus* durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);

Come previsto dalla normativa vigente, i bonus a breve e a lungo termine sono sottoposti a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*) al fine di riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali tenendo conto dei comportamenti individuali. Le quote differite sono soggette a regole di *malus* che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *Entry gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota *up-front* o differita. Il meccanismo di *malus* agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione di clausole di *claw-back*.

Gli incentivi erogati sono soggetti a clausole di restituzione al verificarsi di determinate fattispecie entro 5 anni dalla liquidazione/erogazione dei bonus. Le fattispecie in parola, applicabili al Personale più rilevante sono riportate al paragrafo 7.2. Specifiche clausole possono essere previste anche per il restante personale, in relazione a specifici sistemi incentivanti, come specificato nei relativi regolamenti operativi.

— se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Capogruppo si impegnano 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 derivanti dal Piano ILT avendo come target rispettivamente un'annualità di remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il 50% di un'annualità di remunerazione fissa per i dirigenti con responsabilità strategica.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

— informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

La remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di business del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali.
Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata in parte con strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Si vedano le Tabelle presenti nella Sezione II e nell'allegato della Relazione 2023 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

— Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Deroga basata sulla lettera b): numero di membri del personale più rilevante che beneficiano della deroga: 49, retribuzione totale € 8,09 milioni di cui fissa € 6,64 milioni, di cui variabile € 1,45 milioni

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Si vedano le tabelle ex art. 450 CRR e quelle relative all'informativa CONSOB.

Tabella REM 1 Remunerazione riconosciuta per l'esercizio (importi in migliaia di Euro)

			a	b	c	d
			ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	14	11	18	96
2		Remunerazione fissa complessiva	2.326	4.598	4.843	12.381
3		Di cui in contanti	2.326	4.598	4.843	12.381
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante		9	18	75
10		Remunerazione variabile complessiva		4.087	1.887	3.180
11		Di cui in contanti		1.994	966	2.409
12		Di cui differita		1.125	416	308
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		806	921	771
EU-14a		Di cui differita		440	494	308
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti		1.287		
EU-14y		Di cui differita		772		
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		2.326	8.685	6.730	15.560

Per effetto degli arrotondamenti la somma di alcuni importi di dettaglio potrebbe non quadrare con il relativo aggregato

Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) - importi in migliaia di Euro

		a	b	c	d
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				2
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				121
3	<i>Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus</i>				121
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		3	4	2
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		312	611	256
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio*					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			1	6
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			1.398	1.075
8	<i>Di cui versati nel corso dell'esercizio</i>				896
9	<i>Di cui differiti**</i>			1.398	179
10	<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>				690
11	<i>Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona</i>			1.398	216

(*) conciliazioni definite nel corso del 2022 rivolte a figure con ultimo giorno di lavoro entro il 31/12/22

(**) per differito si intende ogni tipo di compenso non versato nel corso dell'esercizio (2022);

Tabella REM3: Remunerazione differita (importi in migliaia di Euro)

	a	a	b	c	d	e	f *	EU-g	EU-h
	remunerazione differita e soggetta a mantenimento	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il predente periodo di prestazione che e' stata maturata ma e' soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	1.639	193	1.447			-5	135	116
8	In contanti	621	76	545				76	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	517		517					
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	125	58	67			-5	59	58
11	Altri strumenti	376	58	318					58
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	1.042	107	935			4	90	73
14	In contanti	327	34	293				34	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	494		494					
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	221	73	148			4	57	73

17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	1.143	129	1.014			-24	134	129
20	In contanti	112		112					
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	808		808					
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	222	129	93			-24	134	129
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	3.824	428	3.396			-25	359	318

* importo totale della correzione di valore con riferimento alle quote differite erogate nel 2022

Per effetto degli arrotondamenti la somma di alcuni importi di dettaglio potrebbe non quadrare con il relativo aggregato

Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	*a
		MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE CHE HANNO UNA REMUNERAZIONE ELEVATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 450, LETTERA I), DEL CRR
1	Da 1.000.000 a meno di 1.500.000	
2	Da 1.500.000 a meno di 2.000.000	
3	Da 2.000.000 a meno di 2.500.000	2
4	Da 2.500.000 a meno di 3.000.000	
5	Da 3.000.000 a meno di 3.500.000	1
6	Da 3.500.000 a meno di 4.000.000	
7	Da 4.000.000 a meno di 4.500.000	
8	Da 4.500.000 a meno di 5.000.000	
9	Da 5.000.000 a meno di 6.000.000	
10	Da 6.000.000 a meno di 7.000.000	
11	Da 7.000.000 a meno di 8.000.000	

* Per una figura la remunerazione è comprensiva degli importi riconosciuti per la cessazione del rapporto di lavoro

Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) - importi in migliaia di Euro

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	BANCA D'INVESTIMENTO	SERVIZIO BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	FUNZIONI AZIENDALI	FUNZIONI DI CONTROLLO INDIPENDENTI	TUTTE LE ALTRE	TOTALE
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									139
2	14	11	25							
3				2	7		3	6		
4				6	53	6	18	13		
5	2.326	8.685	11.010	2.171	11.241	745	4.739	3.395		
6		4.087	4.087	551	2.628		1.237	650		
7	2.326	4.598	6.923	1.620	8.613	745	3.502	2.745		

Per effetto degli arrotondamenti la somma di alcuni importi di dettaglio potrebbe non quadrare con il relativo aggregato

Tabella 1.

Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali

(importi in migliaia di euro)

BANCO DI SARDEGNA					
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione e fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Arru Antonio Angelo	Presidente	1/1-15/04	50		50
Farre Gianfranco	Presidente	15/04-31/12	82		82
Cicognani Giulio	Vice Presidente	1/1-15/04	16		16
Sonnino Elvio	Vice Presidente	15/04-31/12	*		*
Stevens Venceslao	Consigliere	1/1-15/04	12		12
Dessi Maria Grazia	Consigliere	15/04-31/12	37		37
Ferri Viviana	Consigliere	1/1-31/12	54		54
Ferrari Roberto	Consigliere	15/04-31/12	*		*
Gigli Sabrina	Consigliere	1/1-15/04	11		11
Marri Alberto	Consigliere	1/1-15/04	11		11
Massimetti Annamaria	Consigliere	15/04-31/12	30		30
Orlandini Grazia	Consigliere	1/1-31/12	*		*
Piana Gian Battista	Consigliere	15/04-31/12	44		44
Saba Luca	Consigliere	1/1-31/12	45		45
Cuccurese Giuseppe	Consigliere	1/1-31/12	*		*
Nieddu Lavinia	Consigliere	1/1-15/04	11		11
Petitto Daniela	Consigliere	1/1-15/04	11		11
Garavini Eugenio	Consigliere	1/1-15/04	11		11
Rinaldi Paolo	Consigliere	1/1-15/04	12		12
Simonazzi Alessandro	Consigliere	15/04-31/12	*		*
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale	1/1-31/12	518**	202	720

* i compensi riconosciuti a dipendenti del Gruppo per cariche ricoperte in Società controllate sono riversati dalla Controllata alla Società presso cui è instaurato il rapporto di lavoro.

** considerato imponibile contributivo

BIBANCA					
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione e fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Mariani Mario	Presidente	01/01-31/12	50		50
Garavini Eugenio	Vice Presidente	01/01-6/4	8		8
Formenton Gianluca	Vice Presidente***	01/01-31/12	**		**
Campanardi Michele Luciano	Consigliere	01/01-31/12	**		**
Barbarisi Carlo	Consigliere	01/01-31/12	20		20
Cuccurese Giuseppe	Consigliere	01/01-31/12	**		**
Mameli Angela	Consigliere	01/01-31/12	20		20
Quintavalla Sara	Consigliere	06/04-31/12	**		**
Rossi Diego	Direttore Generale	01/01-31/12	285*	102	387

* considerato imponibile contributivo

** i compensi riconosciuti a dipendenti del Gruppo per cariche ricoperte in Società controllate sono riversati dalla Controllata alla Società presso cui è instaurato il rapporto di lavoro. *** Consigliere dal 1 Gennaio e Vice Presidente dal 27 Aprile 2022

(importi in migliaia di euro)

BANCA CESARE PONTI					
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione e fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Ponti Cesare	Presidente	01/1-17/06	24		24
Anelli Franco	Vice Presidente	01/1-17/06	14		14
Zancanaro Maurizio	AD	01/1-17/06	*		*
Bonante Grazia	Consigliere	01/1-17/06	10		10
Sacco Paolo	Consigliere	01/1-17/06	*		*
Papa Gianni Franco	Presidente	17/6-31/12	61		61
Anelli Franco	Vice Presidente	17/6-31/12	29		29
Greco Fabrizio	AD	17/6-31/12	*	21**	21
Castelbarco Albani Cesare	Consigliere	17/6-31/12	18		18
Demartini Paola	Consigliere	17/6-31/12	18		18

* i compensi riconosciuti a dipendenti del Gruppo per cariche ricoperte in Società controllate sono riversati dalla Controllata alla Società presso cui è instaurato il rapporto di lavoro.

** Remunerazione variabile riferita agli incarichi ricoperti in Bper Banca e in Optima

Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Marco Bonfatti, dichiara, ai sensi dell'art. 154-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 58/1998 (Testo unico della Finanza), che l'informativa contabile contenuta nella presente Relazione corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

Modena, 9 marzo 2023

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari
Marco Bonfatti

