
DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

*(redatto ai sensi dell'art. 114 bis del D.Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 84 bis del
Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come
successivamente modificato ed integrato)*

Modena, 10 marzo 2022

Definizioni

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

ASSEMBLEA	Assemblea ordinaria della Banca.
AZIONI	Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana.
BONUS	Parte variabile della retribuzione, riferita al personale più rilevante, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di Remunerazione 2022 del Gruppo BPER.
BPER o EMITTENTE	BPER Banca Spa (di seguito anche solo “Banca”, “BPER” o “Capogruppo”), con sede legale in Modena, Via San Carlo, n. 8/20, Codice Fiscale, Partita IVA e Iscrizione al Registro delle Imprese di Modena n. 01153230360.
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 <i>retention</i> .
COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	Comitato per le remunerazioni di BPER.
COMMON EQUITY TIER 1 RATIO (CET1)	Il coefficiente di capitale primario di classe 1 è il capitale primario di classe 1 dell’ente espresso in percentuale dell’importo complessivo dell’esposizione al rischio.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Il Consiglio di Amministrazione della Banca.
DATA DI ASSEGNAZIONE	Data nella quale il Consiglio di Amministrazione della Banca, previa approvazione del Piano da parte dell’Assemblea, assegna le Azioni ai Beneficiari.
DESTINATARI o BENEFICIARI	I soggetti ai quali verranno assegnate le Azioni.
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	Alla data di redazione del documento il perimetro è composto dagli Amministratori, i Sindaci, i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), i C-Level che compongono il Comitato interno di Direzione Generale e il “Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari” della Capogruppo.
ENTRY GATE	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione delle <i>performance</i> e l’eventuale assegnazione del Bonus ¹ .

¹ Per maggiori dettagli circa le modalità di funzionamento degli *entry gate* si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021.

GRUPPO BPER BANCA	BPER e le società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
HEDGING	Copertura. Nello specifico contesto, ci si riferisce a strategie di copertura o di assicurazione sull'effettivo ammontare della remunerazione rispetto a movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell'azione di riferimento.
LCR	<i>Liquidity Coverage Ratio</i> : rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e <i>outflows</i> netti dei 30 gg. di calendario successivi alla data di rilevazione.
MALUS	Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
MRT APICALI	Amministratore Delegato, Direttori Generali delle "unità operative rilevanti con RWA > del 2%" ² . Per BPER Banca: AD, DG, VDG, dirigenti con responsabilità strategica e C-Level primi riporti del AD e DG.
PERIODO DI RETENTION	Periodo intercorrente tra il momento in cui matura il diritto a partecipare al Piano e quello in cui avviene l'erogazione del Bonus o parte di esso.
PERIODO DI VESTING	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura.
PERSONALE PIÙ RILEVANTE (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.
PIANO	Il Piano di compensi descritto nel presente Documento Informativo adottato dal Gruppo BPER e basato su strumenti finanziari.
REGOLAMENTO EMITTENTI	Il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni.
RISK APPETITE FRAMEWORK	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 <i>business model</i> 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

² Reg. UE 2021/923 art. 4 (RWA > 2%): BPER Banca, Banco di Sardegna e Sardaleasing.

attuarli.

RETURN ON RISK WEIGHTED ASSETS IN REGIME TRANSITORIO (RORWA) Rapporto tra l'utile (o perdita) di periodo inclusa la componente di pertinenza di terzi e gli RWA di Pillar 1.

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

TUF Il Decreto Legislativo 24 Febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.

UTILE LORDO DI GRUPPO Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte.

Premessa

Il presente Documento Informativo è stato predisposto da BPER al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti ed al mercato in merito alla proposta di adozione di Piani di Compensi basati su Strumenti Finanziari sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci in parte ordinaria della Banca in data 20 aprile 2022, ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF.

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

Il Piano è finalizzato all'erogazione di un Bonus in azioni BPER Banca.

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

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

1. Soggetti destinatari

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

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

Qualora nel corso dell'esercizio 2022 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

- Signor Montani Piero Luigi, Amministratore Delegato e Direttore Generale di BPER Banca.
- Signor Greco Fabrizio, Amministratore Delegato di Optima SIM.

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

Il Piano è destinato inoltre ai dipendenti del Gruppo BPER individuati come “*personale più rilevante*” ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923 (contenente gli standard tecnici per l'individuazione di tale personale), che recepiscono a loro volta i criteri fissati nel *Final Report* dell'EBA nonché le disposizioni di vigilanza di cui alla circolare n 285 di Banca d'Italia, ovvero a quelle categorie di soggetti che hanno impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo. Sono ricompresi tutti i soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante⁴ in quanto è prevista la facoltà agli organi deliberanti di definire Bonus *target* individualizzati per situazioni specifiche (obiettivi sfidanti, *retention*, ecc.).

Rientrano in questa categoria i Direttori Generali di ciascuna Banca italiana del Gruppo, di Emil.Ro Factor, di Finitalia, di Sardaleasing e della società consortile BPER Credit Management.

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

Di seguito, si riportano i nominativi di altri beneficiari del Piano rientranti nelle categorie previste nel paragrafo 1.3 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob. Tali soggetti beneficerebbero del presente Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora nel corso dell'esercizio 2022 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

Le categorie in oggetto sono le seguenti:

- a) Direttore Generale dell'Emittente strumenti finanziari:
 - Signor Montani Piero Luigi, Amministratore Delegato e Direttore Generale di BPER Banca

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

⁴ Ad esclusione delle figure appartenenti a Società estere.

- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di Gestione, e ai Direttori Generali dell'Emittente strumenti finanziari;

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

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

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

1.4. Descrizione e indicazione numerica separate per categorie

Di seguito si riportano la descrizione e la numerosità dei potenziali destinatari del Piano rientranti nelle seguenti categorie:

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

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

- b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

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

Rientrano in tale categoria n. sessantasei (66) soggetti relativi alla Capogruppo, n. otto (8) soggetti relativi al Banco di Sardegna, n. due (2) soggetti relativi a Sardaleasing, n. due (2) soggetti relativi a BiBanca.

Anche per le suddette categorie, i soggetti beneficeranno del presente Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, qualora nel corso dell'esercizio 2022 si verificassero cambiamenti, inserimenti o avvicendamenti nelle figure identificate quale personale più rilevante, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

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

Con l'adozione del Piano, il Gruppo BPER si prefigge di adeguare le modalità di erogazione dei Bonus riferiti all'esercizio 2022 (previsti per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di "*personale più rilevante*") alle disposizioni di Banca d'Italia⁵ in materia di politiche di remunerazione nelle banche.

Il Gruppo BPER innanzitutto mira ad allineare gli interessi dei destinatari del Piano con quelli degli azionisti: il Piano infatti prevede una diretta correlazione tra la remunerazione del *management* e la crescita di valore del Gruppo.

Il Piano, inoltre, ha l'obiettivo di:

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

2.1.1 Informazioni di maggior dettaglio:

- **Le ragioni e i criteri in base alle quali la Banca ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva;**
- **finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;**
- **i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.**

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

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

L'arco temporale è stato definito tra 5 e 6 anni⁶ in quanto il Gruppo BPER ha ritenuto che fosse l'intervallo necessario per (i) favorire la sostenibilità delle *performance*; (ii) incentivare e fidelizzare il *management*.

In linea con le disposizioni normative emanate da Banca d'Italia, il Piano potrebbe essere associato, oltre che alla remunerazione variabile erogata sotto forma di Bonus, anche a eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica riconosciuti ai soggetti destinatari del presente Piano⁷.

⁵Circolare di Banca d'Italia n. 285 37° aggiornamento del 24 novembre 2021

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

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

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

Il Piano del Gruppo BPER prevede meccanismi di “accesso” o *entry gate* correlati a indicatori di patrimonio, redditività corretta per il rischio e liquidità coerenti con il *Risk Appetite Framework* (CET1, RORWA e LCR). Al superamento degli *entry gate*, ad esclusione delle funzioni di controllo, l'utile lordo di gruppo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare complessivo dei Bonus.

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

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

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

2.2.1 Informazioni di maggior dettaglio

- L'indicazione dei fattori, anche in termini di *performance*, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari;
- il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo;
- le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nel Piano, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

Il Piano in oggetto prevede differenti modalità di erogazione e differimento del Bonus sulla base della tipologia del soggetto destinatario coinvolto.

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

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

Il numero di Azioni assegnate a ciascun destinatario del Piano, successivamente alla verifica del superamento delle soglie stabilite per gli *entry gate* (condizione minima per l'attivazione del Bonus), verrà determinato a seguito della definizione dei risultati conseguiti da ciascun destinatario del Piano, sulla base delle valutazioni individuali definite a partire dalle evidenze derivanti dagli indicatori di natura qualitativa e/o economico – finanziaria. Con riferimento al periodo di *retention* associato alle diverse quote azionarie attribuite viene 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*).

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

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'erogazione del Bonus risulta strutturata come segue:

- il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 25% mediante Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno;
- il restante 55% (25% *cash* e 30% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Le quote differite sono soggette a condizioni di malus previste per il restante personale più rilevante.

In caso di Bonus particolarmente elevato la quota *up-front* è il 40% (20% *cash* e 20% Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* di 1 anno) mentre il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Con riferimento agli MRT apicali:

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

Con riferimento agli MRT non apicali:

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

avviene *cash* 30% *up-front* e 20% differita in quote annuali uguali in 4 esercizi successivi a quello di assegnazione;

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

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

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

2.3.1 Informazioni di maggior dettaglio:

- i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi;
- gli elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani;
- il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani;
- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti.

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

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

Il presente Piano risulta sostanzialmente analogo a quello che il Gruppo BPER ha strutturato con riferimento all'esercizio 2021.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

In data 10 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci l'approvazione delle Politiche di remunerazione 2022 contenenti indicazioni circa l'utilizzo di un Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari.

Il presente Piano, definito nell'ambito delle suddette Politiche di remunerazione, viene sottoposto all'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022 per la relativa approvazione.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano e ha facoltà di delegare alcune attività al Chief Human Resource Officer che opera sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

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

Il Piano potrà essere modificato ed integrato in caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore economico del Piano (azioni BPER e più in generale sul contenuto economico del Piano). In presenza di tali eventi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, delibera l'adeguamento del Piano al fine di mantenerne inalterato il contenuto economico utilizzando a tal fine la metodologia di adeguamento applicata da Borsa Italiana⁸.

Eventuali revisioni dei criteri di attuazione del Piano in presenza di circostanze eccezionali e se funzionali agli interessi di lungo termine del Gruppo BPER, sono considerate deroghe temporanee e, ove ne ricorrano le condizioni, sono gestite secondo le specifiche previsioni contenute nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo tempo per tempo vigenti. Eventuali revisioni di carattere non temporaneo vengono definite dal Comitato per le Remunerazioni di BPER e sottoposte all'Assemblea per l'approvazione, previo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

⁸ L'adeguamento di base sul fattore di aggiustamento TERP (Theoretical ex right price), così come definito da Borsa Italiana a seguito dell'evento diluitivo.

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

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

Per le modalità di erogazione si veda il paragrafo 2.3.

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

Ai fini della definizione della proposta per l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ha individuato, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni di BPER – interamente costituito da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti – gli elementi essenziali delle Politiche di remunerazione nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti del Gruppo. Dal momento che tra i beneficiari di tale Piano vi è anche l'Amministratore Delegato lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni di BPER si è riunito in data 3 marzo 2022 per esaminare il progetto di Piano basato su strumenti finanziari definito dalle funzioni aziendali specialistiche e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, il 10 marzo 2022, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022.

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

La Banca identifica quali beneficiari del Piano 2022 esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione *ex post* delle *performance*, sia stato assegnato un Bonus superiore a 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione complessiva. Poiché il numero complessivo delle Azioni BPER deriva dall'entità del Bonus assegnato e dal prezzo medio dell'azione stabilito nel periodo precedente alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo, non è possibile determinare *ex ante* il numero complessivo di Azioni BPER che saranno assegnate e il relativo controvalore.

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

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

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

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

- per il personale la cui delibera è in capo al Consiglio di Amministrazione, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie BPER rilevati nel mese antecedente il Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la cessazione anticipata e approvato il correlato compenso;
- per il personale la cui delibera non è in capo al Consiglio di Amministrazione,
 - in caso di uscite nei primi sei mesi del 2022, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di dicembre 2021;
 - in caso di uscite nei secondi sei mesi del 2022, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di giugno 2022.

Per quanto riguarda le quote in *phantom stock* relative ai piani in corso si comunica che alla data del 8 Febbraio 2022 (data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione in cui sono stati approvati i risultati preliminari consolidati di Gruppo), il valore di Borsa delle Azioni ordinarie BPER, calcolato in base alla metodologia sopra esposta era pari ad Euro 1,9092 per ciascuna Azione. Mentre in base alla metodologia indicata nel "*Documento informativo sul piano di compensi basati su strumenti finanziari – Phantom Stock*" 2015 era pari ad Euro 1,8857 per ciascuna azione.

3.9. Nel caso del Piano basato su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità la Banca tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra:

- i. **detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per le remunerazioni, e**
- ii. **la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014, ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. **non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. **già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

In occasione della deliberazione relativa al Piano assunta dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022 è stata data comunicazione al Mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

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

4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. *assegnazione di restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo

acquisto degli strumenti finanziari (c.d. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*)

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

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

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2023 (periodo in cui vengono rilevati i risultati relativi all'esercizio 2022) e il 2029 (periodo di ultima erogazione dell'ultimo Bonus *cash*).

Unicamente con riferimento alla erogazione della quota in strumenti finanziari di eventuali accordi di *severance* definiti nel corso del 2022, l'attuazione si intende a partire dal 2022.

4.3 Termine del Piano

Il presente Piano terminerà nel 2029.

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

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

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

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di Bonus da erogare in strumenti finanziari secondo i criteri stabiliti nel paragrafo 3.4. Il prezzo di riferimento delle Azioni BPER al denominatore è calcolato in base alle modalità descritte nel paragrafo 3.8.

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

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

- *Common Equity Tier 1 ratio (CET1)* consolidato.
- *Return on risk-weighted assets (RORWA)* consolidato
- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* consolidato

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

Se la stessa è superiore a 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione complessiva si attiva il presente Piano che prevede l'assegnazione (anche mediante quote con maturazione differita) di quota parte del Bonus complessivo mediante l'assegnazione di Azioni BPER.

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

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

Il Piano prevede un periodo di *retention* (di indisponibilità) delle Azioni BPER di 1 anno per la quota rilasciata nell'immediato e di 1 anno per le quote differite nel tempo.

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

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

Coerentemente con quanto esplicitato nelle Politiche di remunerazione 2022, il Gruppo BPER ha vietato ai propri dipendenti di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti di essa che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche del Gruppo e di conseguenza il diritto alle Azioni BPER decadrà automaticamente.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

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

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

- (i) in caso di cessazione anticipata del Rapporto o della Carica prima del termine del periodo di *vesting* per (a) cessazione del rapporto per mutuo consenso, (b) cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero (c) in caso di morte o per sopravvenuta inabilità lavorativa (*good*

- leaver*), i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Piano in misura riproporzionata pro rata temporis o, se la cessazione interviene a valle del periodo di vesting, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *retention*; e
- (ii) in tutti i casi di cessazione del rapporto o della carica diversi da quelli sopra indicati (*bad leaver*), i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Piano, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *retention* ancora non erogate e medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Piano non prevede cause di annullamento. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di malus e *claw-back* al ricorrere di determinate fattispecie, descritte nelle Politiche di remunerazione 2022 del Gruppo BPER, e in linea con il quadro normativo tempo per tempo vigente.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti, gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18. Modalità (americana/europea), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile.

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

- a. alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato); e
- b. alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni, ecc...)

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Si veda quanto previsto nel paragrafo 3.3.

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

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

* * *

Modena, 10 marzo 2022

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

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Data 10 marzo 2022

Il numero di Phantom Stock correlate alla performance 2021 è stimato su dati di pre-consuntivo e suscettibile di modifiche in fase di consuntivo definitivo.

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Montani Piero Luigi	Amministratore Delegato e Direttore Generale BPER Banca	21 Aprile 2021	Azioni Bper Banca	89.622	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	1)
Note:								
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	11 Aprile 2018	Phantom Stock	6.844	22 Marzo 2019	0 €	3,11 €	4)
		12 Aprile 2019	Phantom Stock	10.663	27 Marzo 2020	0 €	4,49 €	7)
		20 Aprile 2020	Phantom Stock	15.330	4 Giugno 2021	0 €	1,58 €	10)
		16 Aprile 2021	Azioni Bper Banca	50.817	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	1)
Note								

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Rossi Diego	Direttore Generale Bibanca	14 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	4.798	26 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	1.573	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	9)
		15 Aprile 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	20.224	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	2)
Note: <i>Phantom Stock</i> relative anche alla posizione ricoperta in BPER Banca								
Licciardello Paolo	Presidente Emil.RO Factor	10 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	2.580	26 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)
Note: <i>Phantom Stock</i> relative alla posizione di Amministratore Delegato di Emi.Ro Factor ricoperta precedentemente								
Tomasi Franco	Direttore Generale Emil.Ro	10 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	5.813	26 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)
Note: <i>Phantom Stock</i> relative alla posizione ricoperta in una banca controllata nell'esercizio 2018								
Esposito Stefano	Direttore Generale Sardaleasing	25 marzo 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	14.519	10 Marzo 2022	1,79 €	3,11 €	1)
Note:								
Grimaldi Fulvio	Direttore Generale Finitalia	9 Aprile 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	13.381	10 Marzo 2022	1,79 €	3,11 €	2)
Note:								
N.4 Dirigenti con		14 Aprile 2018	<i>Phantom</i>	4.834	5 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Responsabilità strategica di BPER Banca		17 Aprile 2019	<i>Stock</i> <i>Phantom Stock</i>	5.638	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	9)
		22 Aprile 2020	<i>Phantom Stock</i>	26.630	16 Marzo 2021	0 €	1,58 €	10)
		16 Marzo 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	141.762	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	1)
Note								
N.30 altri dipendenti o collaboratori di BPER Banca per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		14 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	67.060	5 Marzo 2019	0 €	3,11 €	6)
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	42.576	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	8)
		22 Aprile 2020	<i>Phantom Stock</i>	15.585	16 Marzo 2021	0 €	1,58 €	11)
		16 Marzo 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	319.710	10 Marzo 2022	1,79 €	1,91 €	3)
Note								
N.7 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		11 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	3.265	22 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)
		12 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	12.700	27 Marzo 2020	0 €	4,49 €	12)
		16 Aprile 2021	<i>Azioni Bper Banca</i>	11.942	10 Marzo 2022	1.79 €	1,91 €	3)
Note								

La tabella non include quote del bonus riferito a 12 soggetti non più dipendenti

Phantom stock o azioni virtuali: Strumenti finanziari "virtuali" (gratuiti, personali e non trasferibili inter vivos) che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di una somma di denaro corrispondente al valore dell'Azione BPER determinato alla data di erogazione stessa.

- 1) Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 2) Bonus di cui una parte (60%) attribuita *up front* è soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 3) Bonus di cui una parte (60%) attribuita *up front* è soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. Per le figure apicali: Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up front* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 4) Bonus di cui una parte (60%) già maturata e soggetto a un periodo di *retention* di due anni dalla data di assegnazione ed è stata pagata nel 2021, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno ed è stata erogata nel 2021. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* e verrà pagata nel 2022. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla terza e quarta quota
- 5) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2021. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* il periodo di un anno di *retention* e verrà pagata nel 2022 La terza quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla terza quota.
- 6) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. Per una figura una parte di Bonus (60%) è già maturata ed è stata pagata nel 2021, mentre la restante parte (40%) è attribuita in quote annuali uguali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2021. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le rimanenti quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 7) Bonus di cui una parte (45,5%) attribuita *up-front* ha superato il periodo di *retention* di 1 anno ed è stata pagata nel 2021. La restante parte (54,5%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, di *retention* di un anno e verrà pagata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla quattro quote.
- 8) Per le figure apicali per i Bonus di importo compreso tra i 30 e i 100 mila euro l'assegnazione avviene mediante *Phantom Stock* interamente attribuite in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno il periodo di *retention* e verrà erogata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention*. Per una figura apicale il cui Bonus è di importo compreso tra i 100 e i 434 mila euro, una parte (45,5%) è già maturata ed è trascorso il periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata erogata nel 2021, la restante parte (54,5%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno e sarà erogata nel 2022. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention*. Per le figure non apicali il Bonus è attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di *retention* di un anno e verrà pagata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La terza quota è soggetta sia a *vesting* che a *retention*.
- 9) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* e verrà erogata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 10) Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita *up-front* ha superato il periodo di *retention* di 1 anno e verrà pagata nel 2022 La restante in parte (54,5%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
- 11) Bonus di cui una parte (60%) attribuita *up-front* ha superato il periodo di *retention* di 1 anno e verrà erogata nel 2022, in parte 40% attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La seconda e la terza quota sono soggette sia a *vesting* che a *retention*.

12) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* di un anno, il periodo di retention e verrà erogata nel 2022. La seconda quota ha superato il periodo di vesting ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.

data 10 marzo 2022

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l'Assemblea del 20 aprile 2022						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Non disponibile			Azioni Bper					
Note: In accordo con quanto definito al par. 1 e seguenti, la Banca identifica quali beneficiari esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex post delle <i>performance</i> , sia stato assegnato un bonus superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre ex ante i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.								