

BPER:
Gruppo

BPER:
Banca

RELAZIONE 2022 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(redatto ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato)

BPER Banca S.p.A. con sede in Modena, via San Carlo, 8/20 - Codice Fiscale e iscrizione nel Registro Imprese di Modena n. 01153230360 – Società appartenente al GRUPPO IVA BPER BANCA Partita IVA nr. 03830780361 – Capitale sociale Euro 2.100.435.182,40 - Codice ABI 5387.6 - Iscritta all'Albo delle Banche al n. 4932 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Capogruppo del Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5387.6 - Telefono 059.2021111 - Telefax 059.2022033 - PEC: bper@pec.gruppobper.it - bper.it – istituzionale.bper.it

DEFINIZIONI

Assemblea	Assemblea della Banca
Azioni	Indica le Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana
Bonus	Parte variabile della retribuzione, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER
Bonus Pool	Stanziamiento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione
BPER o emittente	BPER Banca S.p.A.
Capogruppo	BPER Banca S.p.A.
Cash	Componente in denaro della remunerazione variabile (contrapposta alla componente in strumenti finanziari)
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>
Collegio sindacale	Collegio sindacale della Banca
Comitato per le Remunerazioni	Comitato per le Remunerazioni del Gruppo BPER
Common Equity Tier 1 Ratio Consolidato	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)
Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione della Banca
Cost/Income	Indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del gruppo ¹ . Viene misurato come rapporto tra gli oneri operativi ed i proventi operativi netti
Data di assegnazione	Data nella quale il Consiglio di Amministrazione della Banca, previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, assegna le Azioni ai beneficiari
Destinatari o beneficiari	Indica i soggetti ai quali verranno assegnate le Azioni
Dirigenti con responsabilità strategiche	Coloro che sono identificati come tali ai sensi della normativa Consob. Al momento della redazione delle presenti Politiche di Remunerazione comprendono le seguenti figure: gli Amministratori, i Sindaci, i componenti la Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), i "C-Level" che compongono il Comitato interno di Direzione Generale, i componenti delle Direzioni Generali delle Banche e delle Società del Gruppo, e il "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari"
Disposizioni di vigilanza vigenti	Circolare n.285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 (di seguito Circolare n. 285 di Banca d'Italia)
Entry gate	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista l'eventuale assegnazione del bonus
ESG	Acronimo che definisce l'insieme di metriche e fattori afferenti alla sostenibilità ambientale (<i>Environmental</i>), allo sviluppo sociale (<i>Social</i>) e alla Governance d'impresa, considerati nel loro insieme indicatori strategici anche nei piani di incentivazione
Gruppo BPER	BPER Banca e le Società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER Banca ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
KPI	Key Performance Indicator
LCR	Liquidity Coverage Ratio 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
MREL	Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities
NPE Ratio Lordo	Indicatore di rischio, collegato alla qualità del credito, misurato come rapporto tra i crediti deteriorati lordi ed i crediti lordi verso clientela
OICR	Organismo d'Investimento Collettivo del Risparmio
Performance share	Indica gli strumenti finanziari reali (Azioni ordinarie BPER Banca) assegnate gratuitamente in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano LTI 2019-2021, fatta salva l'apertura degli Entry gate.
Periodo di differimento	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
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
Personale più rilevante o MRT (material risk takers)	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
Phantom Stock o Azioni virtuali	Indica gli strumenti finanziari "virtuali" che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di una somma di denaro corrispondente al valore dell'Azione BPER Banca

¹Per 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.

<i>Phantom Stock Plan</i>	Indica il Piano di compensi del Personale più rilevante adottato dal Gruppo BPER e basato su strumenti finanziari Phantom Stock
Piano LTI	Piano di <i>Long Term Incentive</i> 2019-2021
Piano ILT	Piano di incentivazione di lungo termine 2022-2025, basato su strumenti finanziari
Piano <i>Long Term Incentive</i> 2019-2021	Indica il Piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari, destinato ad alcune risorse del Personale considerato strategico, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.02.2019
<i>Piano strategico</i>	Piano industriale pluriennale approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo, la cui comunicazione al mercato è avvenuta nel mese di giugno 2022 a valle del Closing dell'operazione di integrazione di Carige S.p.A. nel Gruppo Bper
<i>Post Provisions Profit</i>	Risultato operativo al netto delle rettifiche per rischio di credito ² . L'indicatore, calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del gruppo ³ , 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
Remunerazione Fissa	Indica la remunerazione stabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti, include anche le componenti strettamente legate all'incarico ed alle responsabilità ricoperte o volte a compensare oneri specifici, innanzitutto quelli collegati al disagio di tipo logistico o comunque componenti tali da non creare incentivi all'assunzione di rischi e non collegate alle performance aziendali
Remunerazione Variabile	Indica la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance comunque misurata o ad altri parametri (ad esempio il periodo di permanenza), i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica
Remunerazione Totale	Per gli MRT e 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 <i>cash</i> mentre la parte erogata in strumenti finanziari rientra nel computo nell'anno di effettiva maturazione (<i>vested</i> e attribuibile) ovvero che ha già superato il periodo di <i>vesting</i> e la verifica della non applicazione delle clausole di <i>malus</i> . Per il restante personale viene utilizzata la remunerazione effettivamente percepita nell'anno (criterio di cassa)
<i>Risk Appetite Framework (RAF)</i>	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 attuarli
RORWA	Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo, inclusa la componente di pertinenza di terzi ⁴ , e l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (RWA di Pillar 1, in regime transitorio)
ROTE	Indicatore di redditività calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del gruppo ⁵ . <u>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)€.</u>
RSI	Responsabilità Sociale d'Impresa
RTS	Regulatory Technical Standards, standard tecnici di regolamentazione emanati dall'EBA
SGR	Società di Gestione del Risparmio
Società/banche	Se non diversamente specificato si riferisce alle Società/Banche del Gruppo BPER
Theoretical ex right price (Terp)	Prezzo teorico di un'azione dopo lo stacco del diritto di opzione relativo ad un aumento di capitale
TLOF	<i>Total Liabilities and Own Funds</i>
TSRr	Indica il rendimento complessivo del titolo azionario BPER Banca misurato in rapporto al posizionamento rispetto al TSR dei <i>peers</i> di confronto
TUF	Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, aggiornato dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019
<i>Up-front</i>	Modalità di erogazione dei bonus non soggetta a condizioni di differimento
Utile Lordo di Gruppo	Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte

² Vedi nota precedente (pag. 3).

³ Vedi nota precedente (pag. 3).

⁴ Vedi nota precedente (pag. 3).

⁵ Vedi nota precedente (pag. 3).

⁶ Si segnala che il cambiamento del metodo di calcolo, illustrato nel dettaglio nel Piano Industriale, è finalizzato ad allineare la formula alle migliori prassi di mercato dando ad essa, nel contempo, ulteriore trasparenza e oggettività. Peraltro, simulazioni interne volte a comparare i risultati provenienti dalla "vecchia" e "nuova" formula, non hanno mostrato scostamenti significativi.

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	7
SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022 DEL GRUPPO BPER	9
1. GOVERNO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	10
1.1. ASSEMBLEA DEI SOCI	10
1.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11
1.3. COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	12
Composizione del Comitato	13
Ruolo del Comitato	13
Ciclo di attività del Comitato	14
1.4. COMITATO CONTROLLO E RISCHI	15
1.5. COMITATO SOSTENIBILITÀ	15
2. PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE PER IL 2022	16
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	18
4. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	21
Neutralità della Politica di remunerazione	24
Le direttrici strategiche, gli obiettivi ESG nella politica di remunerazione	25
5. PRASSI DI MERCATO E RICORSO A CONSULENTI ESTERNI	28
6. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	29
7. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	30
7.1. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	30
7.2. COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	30
7.3. COMPENSI PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI CARICHE	31
7.4. COMPENSI PER LA CARICA DI AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	31
7.5. COMPENSI A DIPENDENTI PER INCARICHI AMMINISTRATIVI IN SOCIETÀ CONTROLLATE	32
7.6. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	32
8. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022	33
8.1. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	35
Sistema di incentivazione variabile - MBO	36
Sistema di incentivazione variabile – Piano ILT 2022-2025	40
Clausole di <i>claw-back</i>	45
8.2. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	46
8.3. REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	48
8.4. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI	48
8.5. REMUNERAZIONE DELL'ALTRO PERSONALE	49
Sistema incentivante (MBO)	50

8.6.	REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI.....	50
8.7.	REMUNERAZIONE DELLA RETE: FOCUS SULLA TRASPARENZA NELLA VENDITA DEI BENI E SERVIZI BANCARI	52
8.8.	REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO E DI BPER BANK LUXEMBOURG	53
8.9.	PATTI DI NON CONCORRENZA, PATTI DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO E PATTI DI STABILITÀ E/O ACCORDI DI <i>RETENTION</i>	55
8.10.	<i>BENEFIT</i>	55
8.11.	COMPENSI ACCORDATI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	56
8.12.	BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI	58
	SEZIONE II - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2021.....	59
	ALLEGATO - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2022.....	60



Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

Signore e Signori Azionisti,

nel riportare alla Vostra attenzione le Politiche di Remunerazione 2022 del Gruppo Bper, riproponiamo il documento approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2022 con evidenza degli aggiornamenti necessari al fine di allineare la durata e i target degli obiettivi del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT 2022-2025) a quanto definito nel Piano Industriale di Gruppo 2022-2025 approvato lo scorso giugno.

Il nostro è un gruppo bancario italiano che fonda la sua forza su un percorso di crescita responsabile e concreta, basata sulla condivisione dei valori delle comunità in cui operiamo. Facciamo di integrità, sostenibilità e inclusione i nostri tratti distintivi. La Politica sulla Remunerazione BPER rappresenta lo strumento fondamentale per attrarre, trattenere e motivare persone che rispecchiano questi alti standard e che agiscono quotidianamente nel rispetto dei principi di collaborazione, coraggio, coscienza, dialogo e risultato.

In BPER consideriamo il capitale umano il nostro principale valore competitivo.

Il Comitato si propone pertanto di orientare le proprie scelte in coerenza con le esigenze strategiche e operative della Banca e in quest'ottica consideriamo il dialogo costante e trasparente con azionisti e investitori un elemento cardine del nostro modo di operare.

E' quindi con grande piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, la Relazione annuale sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo BPER per l'anno 2022.

I grandi temi che avevano caratterizzato il 2020 hanno continuato a costituire terreno di sfida, sia a livello di Sistema che internamente al Gruppo. La necessità di offrire risposte pronte al mutato scenario conseguente la pandemia è apparsa in tutta la sua importanza con la precisa finalità di dover garantire l'operatività, dedicando la massima attenzione alla sicurezza e salvaguardia delle risorse umane e dei clienti.

Le condizioni nelle quali ci troviamo ad agire come operatori finanziari oggi, benchè aggravate dalla recente instabilità politico-economica internazionale, contano sul PNRR e sugli investimenti da esso veicolati cui intendiamo offrire il nostro contributo, ma anche sull'importanza trasversale ormai imprescindibile delle tematiche ESG che abbiamo inteso declinare a livello di *Governance* di Gruppo, con la creazione del Comitato di Sostenibilità e dell'Ufficio *ESG Strategy*, e più specificamente in materia di remunerazioni.

Inoltre le operazioni straordinarie su cui si è focalizzato il nostro Gruppo, rafforzano la nostra posizione competitiva nel mercato nazionale attraverso la crescita dimensionale e di tutti gli indicatori di business. La volontà di espandersi anche per linee esterne dimostra dinamismo e la determinazione nel presentarsi in posizione di *leadership* nelle zone più produttive del Paese e porta con sé la necessità di essere in grado con rapidità ed efficacia di dotarsi di strutture adeguate al percorso di crescita desiderato.

In questo senso la politica in materia di Remunerazione è allineata agli obiettivi strategici del Gruppo, sia nel breve che nel lungo periodo, volti alla creazione di

valore per gli azionisti, i dipendenti, i clienti e tutti gli *stakeholders* al fine di garantire, come sempre, 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.

In coerenza con gli obiettivi del [Piano Strategico 2022-2025](#), abbiamo inteso rafforzare il collegamento “Pay for Sustainable Performance”, introducendo alcune migliorie innovative, tenendo conto dell’analisi dei risultati degli anni precedenti. Fra queste le principali riguardano:

- 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;
- l’integrazione delle priorità ESG nei Piani di incentivazione annuale e di lungo termine focalizzandoci sulla creazione di valore per tutti gli *stakeholders*;
- l’introduzione di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine² (Piano ILT 2022-2025), assegnato in Azioni BPER, [volto a incentivare il conseguimento dei target del Piano Strategico al 2025](#), l’estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano ILT, attraverso l’introduzione di Linee Guida di Possesso Azionario destinate all’Amministratore Delegato ed ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- l’introduzione di presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione;
- la 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.

Perseguiamo inoltre la costante attenzione a che le Politiche siano normativamente allineate e congruenti con un quadro legislativo nazionale ed europeo in continua evoluzione, come ad esempio l’utilizzo di criteri per l’identificazione del Personale più Rilevante in linea con il Regolamento Delegato aggiornato nel marzo 2021 oppure la conferma di stringenti meccanismi di differimento, mix in strumenti finanziari e soglia di materialità, in linea con le previsioni del 37mo aggiornamento della Circolare 285 di Banca d’Italia.

Vorrei concludere rivolgendo un ringraziamento ai componenti del Comitato che sono rimasti in carica dall’inizio dell’anno scorso sino all’Assemblea, per le attività svolte nella prima parte dell’anno e negli anni precedenti, e ringraziare i membri del Comitato per le Remunerazioni vigente e tutta la struttura.

A nome del Comitato vi ringrazio 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

² Il Piano strategico 2022-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di BPER BANCA in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022. A fronte dell’approvazione del nuovo Piano Industriale 2022-2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti la modifica (i) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano ILT) approvato dall’Assemblea del 20 aprile 2022, per allinearla agli obiettivi del Piano Industriale e alla relativa durata quadriennale 2022-2025, nonché, per quanto necessario, (ii) della Politica in materia di remunerazione approvata dalla medesima Assemblea del 20 aprile. La possibilità di dare una disclosure ancora più ampia agli obiettivi cui è legato il Piano ILT risponde alla scelta aziendale di dare massima trasparenza al mercato nella convinzione di incontrare il favore di quegli stakeholder che hanno segnalato come tale prassi fosse necessaria per rispettare le loro policy di governance.



SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022 DEL GRUPPO BPER

1. 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:

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

1.1. 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 8, ivi incluse le deroghe previste in presenza di specificità settoriali.

1.2. 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 normative⁸ in materia, e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso, con il supporto del Collegio sindacale;
- 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.

⁸ Circolare n.285 di Banca d'Italia.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, e dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti del dicembre 2020, 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 sostenibile 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 target⁹;
 - condizioni di vesting e/o di erogazione.

1.3. Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni, attenendosi ai principi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione e, per quanto di competenza, del Comitato esecutivo, ferme l'autonomia decisionale e le responsabilità di tali organi nell'assunzione delle deliberazioni di rispettiva competenza.

⁹ Sostituisce la formulazione precedente "mix di obiettivi e/o relativi target che non siano riconducibili ad un aggiornamento del Piano Strategico di cui il Piano ILT è parte integrante".

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 dall'art. 148, comma 3, del Tuf, almeno uno dei quali deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi da parte del 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 dell'approvazione del mandato consiliare 2021-2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 Aprile 2021, rispetta inoltre gli indicatori di buone prassi in tema di diversità di genere indicati nel 35° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo societario, adottato il 30 giugno 2021.

Componenti 2021 del Comitato per le Remunerazioni

Maria Elena Cappello	Presidente (indipendente)
Roberto Giay	Membro
Elisa Valeriani	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 Funzioni aziendali di controllo, al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed esprimere parere su ipotesi di remunerazioni relative al restante Personale più rilevante della Banca, quale individuato ai sensi delle vigenti disposizioni emanate in materia dall'Autorità di Vigilanza;
- svolgere un ruolo di supporto nell'elaborazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo alla determinazione dei criteri per i compensi del Personale più rilevante di Gruppo;
- esprimere un parere relativamente all'adeguatezza, alla coerenza complessiva, alla concreta applicazione delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione rispetto a quanto approvato 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 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 2021 le attività sono state intense, in particolare per quanto ha riguardato le Politiche di remunerazione. Il Comitato si è riunito 28 volte e le adunanze hanno avuto una durata media di circa h. 1:48; 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. 3 invitati per seduta. Nei mesi di gennaio e febbraio 2022 il Comitato ha svolto 3 riunioni.

Il calendario delle attività del Comitato per il 2021 risulta strutturato come segue:

Principali attività svolte nel 2021 dal Comitato per le Remunerazioni

- Analisi e supporto su decisioni strategiche inerenti i sistemi di retribuzione e i piani di incentivazione a lungo termine: *benchmarking* retributivi, adeguamento target LTI, 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 2021



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

- Verifiche sulla evoluzione infrannuale del perimetro MRT
- Avvio progettualità impianto MBO 2022 e nuovo piano ILT
- Analisi del processo aziendale di *Salary Review*
- Analisi preliminari in materia di *Gender Pay Gap*
- Valutazioni concernenti aspetti retributivi di figure appartenenti al personale dirigente del Gruppo

1.4. 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, in particolare esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

1.5. 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.

2. Principali novità introdotte per il 2022

La Politica di Remunerazione per il 2022 è stata predisposta in considerazione delle importanti sfide che il Gruppo BPER è chiamato ad affrontare nell'ambito delle direttrici strategiche del Piano Industriale 2022-2025¹⁰ e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare di riferimento.

Di seguito le principali novità:

- rafforzamento del collegamento “Pay for Sustainable Performance” attraverso:
 - 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, in ogni caso nell'ambito della incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa definiti nella Politica di remunerazione;
 - 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, in cui la misurazione delle performance sia assicurata da indicatori allineati alle migliori prassi di mercato;
 - 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;
- l'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;
- la 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, e precisando con maggior dettaglio il trattamento dei *good leaver*;

In continuità con la politica di remunerazione 2021:

¹⁰ Il Piano strategico 2022-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di BPER BANCA in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022. A fronte dell'approvazione del nuovo Piano Industriale 2022-2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti la modifica (i) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano ILT) approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2022, per allinearli agli obiettivi del Piano Industriale e alla relativa durata quadriennale 2022-2025 e, nonchè, per quanto necessario, (ii) della Politica in materia di remunerazione approvata dalla medesima Assemblea del 20 aprile.

- la declinazione di *Bonus pool* collegati ai complessivi risultati conseguiti dal Gruppo o dallo specifico segmento di personale destinatario del Budget di riferimento;
- identificazione del Personale più Rilevante in linea con il Regolamento Delegato UE 923 aggiornato nel marzo 2021, le cui previsioni erano state già introdotte nel processo di identificazione per il 2021 in conformità agli rts EBA pubblicati nel 2020 e con le disposizioni di vigilanza di cui alla Circolare n.285 di Banca d'Italia;
- stringenti meccanismi di differimento, mix in strumenti finanziari e soglia di materialità, in linea con le previsioni del 37mo aggiornamento della Circolare n.285 di Banca d'Italia, anticipati già in sede di politica di remunerazione 2021;
- la politica di remunerazione variabile, oggetto di revisione nel 2022 con riferimento ai criteri di incentivazione e alle incidenze massime al conseguimento di *overperformance*, si conferma prudentiale e ampiamente al di sotto del limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, pari al 2:1 per tutto il personale più rilevante, fatte salve le funzioni per le quali la disciplina regolamentare prevede delle incidenze più contenute.

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 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.

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, possono adottare la politica definita dalla Capogruppo.

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
Contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica.
2. Applicazione dei criteri qualitativi
Analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste.
3. Applicazione dei criteri quantitativi
Ammontare e struttura della remunerazione percepita.

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 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 e SGR, previa 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 Chief General Counsel 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 componenti 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 CCO, deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione previa attività consultiva da parte 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 esercitano 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 verifichino situazioni che, intervenute successivamente all’autovalutazione annuale, siano tali da poter incidere in misura stabile sul perimetro del Personale più rilevante (ad esempio qualora si verifichino riorganizzazioni aziendali e cambiamenti degli iter e delle autonomie di delibera sul credito).

L’esito di tale analisi per il 2022 ha determinato l’individuazione del seguente perimetro:

Categoria di personale	Numero di Figure
I. Amministratori esecutivi**	3
II. Amministratori non esecutivi	50
III. Direttori Generali e Responsabili delle principali Funzioni aziendali*	16
- Capogruppo	6
- Banco di Sardegna	2
- Altre Banche/Società	8
IV. Responsabili delle Funzioni di controllo*	16
- Capogruppo	16
V. Altri Risk Takers	50
- Capogruppo	41
- Banco di Sardegna	6
- Altre Banche/Società	3
VI. Applicazione criteri quantitativi	11
TOTALE	146

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

* Rientrano nella definizione di personale apicale 15 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 2022 da 146 soggetti.

	2021	2022
Consiglieri non esecutivi	49 (37%)	50 (34%)
MRT	70 (53%)	80 (55%)
MRT – Funzioni di controllo	13 (10%)	16 (11%)
TOTALE	132 (100%)	146 (100%)
% Totale personale del Gruppo BPER (cfr. Circolare n.285 di Banca d'Italia)	0,96%	0,78%

Nel computo rappresentato non è considerato un 1 consulente finanziario rientrante nel perimetro in relazione all'applicazione del criterio quantitativo 6.1 b) per cui è stata rappresentata per la prima volta nel corso del 2021 l'istanza di autorizzazione preventiva all'autorità di vigilanza al fine dell'esclusione che ha valenza anche per il 2022.

4. Principi e finalità della Politica di remunerazione

Nel corso del 2021 il Gruppo BPER ha rafforzato in maniera significativa la posizione competitiva, incrementando la quota di mercato nelle zone più produttive e dinamiche del paese e aumentando il numero di clienti di oltre il 50%.

Carta d'Identità FEBBRAIO 2022

Presenza territoriale

Il Gruppo BPER è presente oggi in **19 regioni italiane**
con una rete di **1.742 sportelli**
i dipendenti del Gruppo sono **18.128**

Banche commerciali Gruppo	n° filiali	Area geografica	n° filiali
BPER Banca	1.414	Nord	756
Banco di Sardegna	328	Centro	360
Totale	1.742	Sud e isole	616
		Totale	1.742

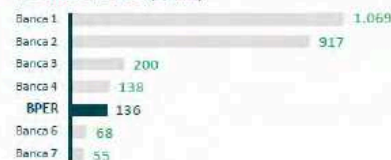


Posizionamento del Gruppo BPER nel settore

Numero di filiali italiane



Totale attivo (€/mld)



Banche: Intesa, Unicredit, Banco di Napoli, Credito, MPS, BP, Sanpaolo
Fonte: dati societari al 31.12.21

Le attività messe in campo con rapidità ed efficacia, anche attraverso la crescita per linee esterne, hanno portato ad un aumento strutturale della redditività ordinaria, accompagnato ad un forte miglioramento della qualità degli attivi e al mantenimento di una solida posizione patrimoniale.

Il percorso intrapreso dal Gruppo è caratterizzato inoltre dal forte impegno alla responsabilità sociale d'impresa, a livello di governance con la creazione di un apposito Comitato Sostenibilità endoconsiliare e con l'attività costante delle varie funzioni aziendali, con il conseguimento di impatti positivi significativi in ambito ESG, riconosciuti attraverso i principali rating nazionali e internazionali.

CDP: Il Carbon Disclosure Project (CDP) 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.

Nel 2021 BPER ha ottenuto il rating B (il rating ha classificazioni che vanno da A a D) sia per la gestione delle tematiche relative al Climate Change che per le attività di engagement dei fornitori.

MSCI: 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. Attualmente BPER Banca ha il rating A⁺ (il rating ha classificazioni che vanno da CCB ad AAA).

STANDARD ETHICS: Standard Ethics è un'agenzia indipendente di rating attiva dal 2004 che promuove i principi standard di sostenibilità e governance emanati dalla UE, dall'Ocse e dalle Nazioni Unite.

Le sue valutazioni finali sul livello di conformità di società e nazioni ai principi di sostenibilità sono espresse attraverso nove diverse classificazioni (da EEE a F).

Nel 2021 BPER ha confermato il rating "EE", registrando un incremento dell'outlook, che passa dunque da "Stabile" a "Positivo".

VIGEO EIRIS: Vigeo Eiris è una primaria agenzia di rating ESG europea che opera esclusivamente sui temi della sostenibilità fornendo ricerche e analisi ESG agli investitori e supportando le organizzazioni nei loro percorsi di responsabilità sociale.

Nel 2021 BPER Banca ha ottenuto un rating Robust (il rating ha classificazioni che vanno da "Weak" a "Advanced").

Il 2022 è caratterizzato da sfide importanti e dall'impegno a proseguire nel percorso di crescita continuando a migliorare i fondamentali della Banca anche attraverso la definizione delle direttrici strategiche nell'ambito del nuovo piano industriale presentato a tutti gli stakeholders del Gruppo a valle del Closing del contratto sottoscritto da BPER relativamente all'acquisizione della partecipazione di controllo di Carige, il cui perfezionamento è avvenuto il 3 giugno. Crescita e sostenibilità sono i tratti distintivi dell'impegno a generare valore a vantaggio di tutti gli stakeholder. Nel quadro descritto la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPER per il 2022 ha la finalità di sostenere il conseguimento delle direttrici strategiche, di crescita e sostenibilità, presentate nell'ambito del nuovo piano strategico e, nel contempo, incentivare la generazione di valore a vantaggio di tutti gli stakeholders.

Forte di tale posizione, il Gruppo BPER basa la propria attività su principi saldi e condivisi:

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.
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.
Le persone del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> La gestione consapevole dei rischi. 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.
Ambiente e società	<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).

¹Anno di riferimento 2020 (ultimo ricevuto fino al momento di redazione del documento).

I principi e la finalità della politica di remunerazione sono improntati alla generazione di valore sostenibile nel lungo periodo:

- Incentivare il conseguimento degli sfidanti risultati annuali e di medio-lungo periodo, con un focus sull'orizzonte pluriennale;
- Orientare i comportamenti verso gli obiettivi di crescita e sostenibilità, integrando gli obiettivi economico-finanziari con priorità in ambito ESG;
- Sostenere una sana e prudente gestione del rischio;
- Assicurare meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti che riconoscano il merito e la generazione di valore, salvaguardando l'equità retributiva interna ed esterna, confermando il presidio attento dei costi del personale e tenendo conto delle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti
- Trattenere e attrarre le professionalità chiave per il conseguimento degli obiettivi di creazione di valore, nel breve e nel medio-lungo termine;
- Sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti;
- Sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti.

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.

Il Gruppo, in ottemperanza alle vigenti disposizioni, 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.

Il Gruppo richiede 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.

Neutralità della Politica di remunerazione

Il Gruppo adotta Politiche di remunerazione e incentivazione che prevedono trattamenti retributivi basati sull'equità, intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, e la valorizzazione del merito, prevedendo che non vi sia alcuna penalizzazione nel pacchetto retributivo in relazione ai fattori di diversità.

Il Gruppo, infatti, si impegna a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance, basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali, al fine di incentivare la piena ed effettiva partecipazione di tutti gli individui a tutti i livelli dell'attività aziendale e così riconoscere e promuovere l'eccellenza, 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 poterne 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 si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto che tiene conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli nonché delle specificità professionali di riferimento (classificazione dei ruoli in un sistema professionale e valutazione della relativa complessità). Tale approccio, che sarà esteso entro il 2022 a tutte le entità del Gruppo, supporta il monitoraggio del "gender pay gap" a parità di ruolo o ruoli di pari valore e 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 "grade", 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.

In tale ambito il Gruppo si è dotato sin dal 16 marzo 2021 di una Policy per la valorizzazione delle diversità del Gruppo BPER Banca, pubblicata su <https://istituzionale.bper.it/sostenibilita/il-nostro-impegno/policy>, volta a:

- ◆ Promuovere una cultura aziendale inclusiva a partire dal Management che, identifichi nella diversità la capacità di rafforzare le competenze e il vantaggio competitivo per l'azienda;
- ◆ Valorizzare il potenziale delle persone a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo che supporti e tuteli l'espressione del singolo in funzione delle proprie esperienze, conoscenze e capacità;
- ◆ Assicurare parità di opportunità e trattamento in ogni fase della vita in azienda (ingresso, formazione, valutazione, sviluppo, crescita professionale e remunerazione);
- ◆ Implementare modalità di lavoro che agevolino la conciliazione vita-lavoro a riconoscimento, tutela e rispetto delle esigenze connesse ai diversi momenti della vita dei dipendenti;

Strutturare percorsi di formazione e carriera orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze con particolare attenzione allo sviluppo della presenza delle donne nelle posizioni manageriali (o a rilevanza strategica).

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua funzione di supervisione strategica, è promotore e garante della cultura necessaria alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di valorizzare il contributo professionale individuale. Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e il

coinvolgimento del Comitato Sostenibilità, 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.

Il Gruppo si è dotato, inoltre, di un “Team Diversity”, nucleo operativo interfunzionale, che monitora e valorizza la diversità dei dipendenti all’interno del Gruppo, allo scopo di attuare e diffondere una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità.

Il Bilancio di Sostenibilità, al quale si rimanda, approfondisce i dettagli relativi al gender pay gap, ai progetti implementati e ai risultati raggiunti in tema di Diversity & Inclusion, precisa l’impegno concreto del Gruppo per garantire l’applicazione e il rispetto dei principi di neutralità di genere di tutti i processi e le attività del Gruppo.

Le direttrici strategiche, gli obiettivi ESG nella politica di remunerazione

La politica di remunerazione 2022 è strettamente correlata alle direttrici strategiche del Piano industriale [2022-2025 presentato a valle del closing dell’acquisizione di Carige](#).

Si inserisce in un modello di business sostenibile e basato sulla leva digitale. Il Gruppo BPER vuole confermarsi punto di riferimento per famiglie ed imprese supportando la crescita dell’economia dei territori, serviti con una crescente focalizzazione sulla trasformazione digitale, l’innovazione di processi e prodotti, ed un rinnovato impegno in termini di Responsabilità Sociale.

L’investimento nelle competenze digitali e nella trasformazione sia della relazione con i clienti sia dei processi interni rappresenta l’impegno a sviluppare un ambiente lavorativo “sostenibile” in cui i nuovi mestieri integrano esperienze diverse, alimentando una cultura di inclusione e di rispetto delle diversità (territorio, esperienza, genere, età, formazione, specializzazione professionale, ecc.).

Le persone sono il “cuore” dell’organizzazione. Si lavora ogni giorno per far sì che siano il punto di partenza per lo sviluppo futuro, protagonisti di una crescita sostenibile e continua, focalizzati su:

- diversità e inclusione;
- *welfare* aziendale;
- formazione e *coaching*;
- lavoro flessibile.

Essere modello di riferimento per la Società significa impegnarsi ogni giorno a migliorare la vita delle persone, partendo dalle loro esperienze e dai territori nei quali vivono, concentrando gli sforzi su:

- consumi energetici;
- mobilità sostenibile;
- cultura;
- ottimizzazione della catena del valore.

L’integrazione tra crescita e sostenibilità si traduce nella revisione dei modelli di sviluppo e offerta di prodotti e servizi volti a sostenere la transizione ambientale e energetica del sistema Paese.

La valorizzazione delle Persone e la creazione di valore per l’intero ecosistema in cui BPER opera sono il fulcro della politica di responsabilità sociale del Gruppo e, quindi, dei sistemi volti a incentivare il conseguimento dei risultati di breve e di lungo periodo in modo sostenibile. Ciò attraverso:

- Introduzione del Piano ILT 2022-2025, basato su Azioni BPER Banca e collegato ai target del Piano Industriale al fine di sostenere l'allineamento degli interessi delle figure chiave con quelli degli azionisti e di tutti gli *stakeholders*:
 - i target sono strettamente legati agli obiettivi del Piano Industriale, attraverso gli obiettivi di redditività, di efficienza operativa, di qualità del credito e ESG volti al potenziamento della solidità reddituale e patrimoniale prospettica del Gruppo, quale fonte di creazione di valore per l'intero eco-sistema;
 - gli obiettivi economico-finanziari sono integrati con obiettivi di responsabilità sociale d'impresa, declinati su 4 direttrici fondamentali:
 - **Finanza Sostenibile;**
 - **Transizione Energetica;**
 - **Diversità e Inclusione;**
 - **Progetto "Futuro".**
- sistema MBO volto ad incentivare il conseguimento degli sfidanti obiettivi 2022 coerenti con le direttrici strategiche dettagliate nel Piano;
 - la "Scheda Strategica", sintesi della declinazione delle priorità per il 2022, 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>. 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.
 - 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;

- 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 è 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 sostenuto 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.

5. Prassi di 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 ciascuna categoria 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: 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.

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 aziende quotate, 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:

Società	Banco BPM	UniCredit	CREDEM
	Intesa Sanpaolo	Banca Popolare di Sondrio	Mediobanca
	Finecobank	Banca Mediolanum	Banca Generali

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.

6. Destinatari delle Politiche di remunerazione

Le Politiche di remunerazione, coerentemente con i principi e le finalità enunciate nel capitolo 4, 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 a sei categorie di personale, di seguito elencate:

	Organi sociali
	Personale più rilevante
	Dirigenti
	“Altro personale”
	Collaboratori esterni
	Personale della S.G.R.



7. 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.

7.1. 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 21 aprile 2021 ha stabilito l'ammontare complessivo dei compensi da corrispondere agli Amministratori per l'esercizio 2021, ai sensi dell'art. 2389, 1° c. cod. civ., in Euro 1.700.000 complessivi (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 10 giugno 2021, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, il compenso annuo fisso per la carica di Amministratore per l'esercizio 2021, 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.

Il compenso annuo per l'esercizio 2022 sarà determinato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021.

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.

7.2. Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso fisso commisurato all'impegno richiesto e determinato anche alla luce di indagini di *benchmark* condotte con riferimento ai principali operatori del settore creditizio nazionale. 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.

Per quanto riguarda il 2021, 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 21 aprile 2021, 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 <i>Corporate Governance</i>	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

7.3. 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 per il quale si rimanda al par. 7.4), 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.

Per quanto riguarda l'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2021, 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.

7.4. 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.

Con riferimento all'esercizio 2021, 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 10 giugno 2021 e del 4 agosto 2021, anche tenendo conto delle prassi adottate presso un *peer group* oggetto di confronto.

I relativi dettagli sono riportati nel paragrafo 8.1.

In quanto consigliere esecutivo, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre destinatario dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, così come più compiutamente descritti nel paragrafo 8.1.

7.5. Compensi a dipendenti per incarichi amministrativi in società controllate

Dal 2019 la Capogruppo ha definito gli indirizzi per gli incarichi di componente degli organi di amministrazione di società controllate, progressivamente aggiornati e rivisti, da ultimo, in data 19 gennaio 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 19 gennaio 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 dell'ultimo aggiornamento degli indirizzi, 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 troverà 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).

7.6. 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 del CS	€ 150.000
Membro del CS	€ 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 effettivo¹².

¹² I componenti del Collegio Sindacale, a loro discrezione e a loro spese, hanno altresì la facoltà di sottoscrivere la polizza sanitaria di Gruppo, alle medesime condizioni riservate al *top management*.

8. Politica di remunerazione 2022

La Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è concepita nel rispetto dei principi e delle finalità definiti nel capitolo 4 e in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa¹³ 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.

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 nell'limite massimo del 2:1 per tutto il Personale più rilevante¹⁴, 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 aziendali¹⁵.

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 fissa e variabile 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*¹⁶); tali famiglie professionali comprendono, al massimo, 739 risorse, al cui interno si prevede che solo una quota decisamente minoritaria possa superare il

¹³ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

¹⁴ 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 faccia riferimento al par. 8.8.

¹⁵ 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.

¹⁶ Comprende le funzioni aziendali di business direttamente responsabili delle attività destinate alle imprese.

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.

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.

	Bonus Target di breve termine		Bonus Target di lungo termine su base annua ¹⁷ (fra parentesi dato quadriennale)	
	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)
Top management	40%-45%	52%-59%	60% (240%)	72% (288%)
Senior Management	30%-40%	39%-52%	40% (160%)	48% (192%)
MRT – fascia alta	25%-30%	33%-39%	-	-
Altri MRT	15%	20%	-	-
Funzioni di controllo	15%-30%	15%-30%	-	-

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 normativa¹⁸ 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 al paragrafo 8.1., evidenziando gli elementi che rispetto ad esso differiscono. In presenza di significative ed impreviste modificazioni delle condizioni generali di mercato, il Consiglio di Amministrazione può dar luogo ad una revisione del budget annuale, con conseguente revisione degli obiettivi individuali.¹⁹

¹⁷ L'opportunità di bonus su base annua resta invariata.

¹⁸ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

¹⁹ 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.

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 (as impairment su avviamenti e partecipazioni, badwill, costi per manovra de personale, ecc.). A tal fine, in linea con le previsioni della regolamentazione interna, il Consiglio di amministrazione si riserva nella valorizzazione dei risultati aziendali di rettificare eventuali e specifiche poste.

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.

8.1. 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 10 giugno 2021 e Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2021 come segue:

- Euro 1.200.000, con decorrenza 21 aprile, per la carica da Amministratore Delegato;
- Euro 100.000, con decorrenza 5 agosto, 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 1.375.000.

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

- Fisso 44,7%;
- MBO – breve termine 24,9%;
- ILT – lungo termine 30,4%.

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.

La componente variabile di breve termine, meglio descritta di seguito, è determinata sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili. Non è prevista attribuzione di bonus discrezionali. 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 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 in economico-finanziari e della gestione del rischio e in ESG assicura l'allineamento delle priorità annuali agli interessi di tutti gli *stakeholders*.

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 Remunerazioni a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile di lungo termine (Piano ILT 2022-2025), meglio descritta di seguito, è determinata, sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su 2 aree. Detta determinazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il Personale più rilevante. Le aree di riferimento sono:

1. Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio con KPIs inerenti la redditività, l'efficienza operativa e la qualità del credito.
2. Area "Sostenibilità" con obiettivi ESG

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.

Sistema di incentivazione variabile - MBO

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.

Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione 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 Gruppo²⁰. L'entità del *bonus pool* 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 *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:

²⁰ 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.

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

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *entry gate* comporta la non erogazione di alcun²¹ bonus nell'ambito del presente sistema di incentivazione (MBO).

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 2022 la scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta costituita da obiettivi sia quantitativi che qualitativi.

Scheda obiettivi Amministratore Delegato e Direttore Generale per il 2022

Obiettivi quantitativi (85%)

- | | |
|--|-----|
| • Utile Lordo di Gruppo (€/Mln) | 30% |
| • NPE ratio Lordo (%) | 20% |
| • Masse intermedie commerciali di Gruppo (€/Mln) | 20% |
| • CET 1 ratio Fully Phased (%) | 15% |

²¹ Come risulterà più chiaro dalla lettura dei paragrafi successivi CET1 e LCR risultano vincolanti per tutti i sistemi MBO, il RORWA non si applica alle Funzioni di controllo.

Obiettivi qualitativi ESG (15%)

Metrica composta da sei obiettivi ritenuti strategici²² nel breve termine quale fattore abilitante per raggiungere i target ESG, particolarmente sfidanti, in declinazione nel piano industriale pluriennale:

- 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 *youth empowerment*

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%²³).

Per gli obiettivi ESG le soglie minima, target e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4, 5 o 6 obiettivi. Ogni singolo obiettivo è on/off. 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)*. Tali parametri fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale dell'AD e DG, se non rispettati possono ridurre il bonus maturato fino al 50%.

²² Lo stato avanzamento dei lavori dei progetti sopra menzionati, con il supporto del Comitato Sostenibilità, saranno monitorati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della complessiva strategia di sostenibilità del Gruppo di cui verrà data evidenza anche a consuntivo nella Dichiarazione consolidata non finanziaria relativa all'anno 2022.

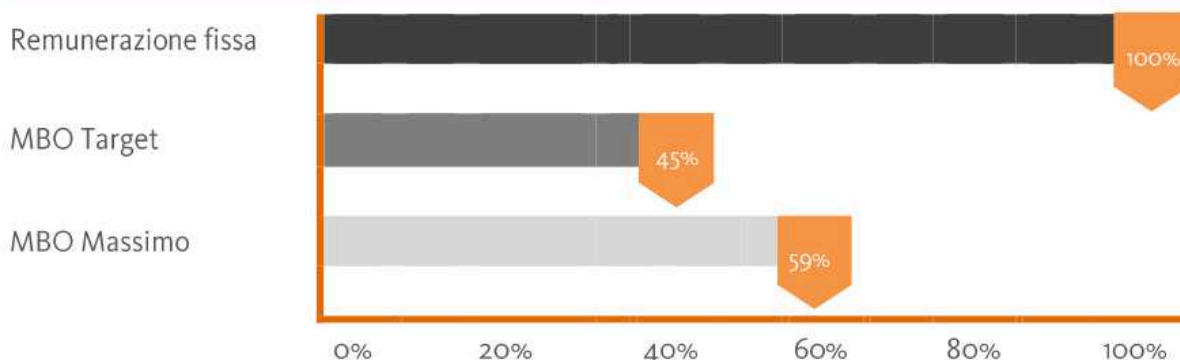
²³ Fatta eccezione per "Utile Lordo di Gruppo" e per "Masse intermedie commerciali di Gruppo" per i quali il livello massimo è rispettivamente 150% e 130%.

Correttivi (esposti in ordine di priorità di impatto)

- LCR (%)
- CET1 % *Transitional*
- Economic Capital Adequacy Ratio
- MREL TREA %

L'opportunità di bonus di breve termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un *cap* massimo quantificato in un valore pari al 59% della remunerazione fissa.

MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale



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 normativa²⁴, 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 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 Banca²⁵.

L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, coerentemente con quanto appena citato, 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 anno²⁶.
- 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 elevato²⁷ la quota *up-front* è il 40% (20 *cash* e

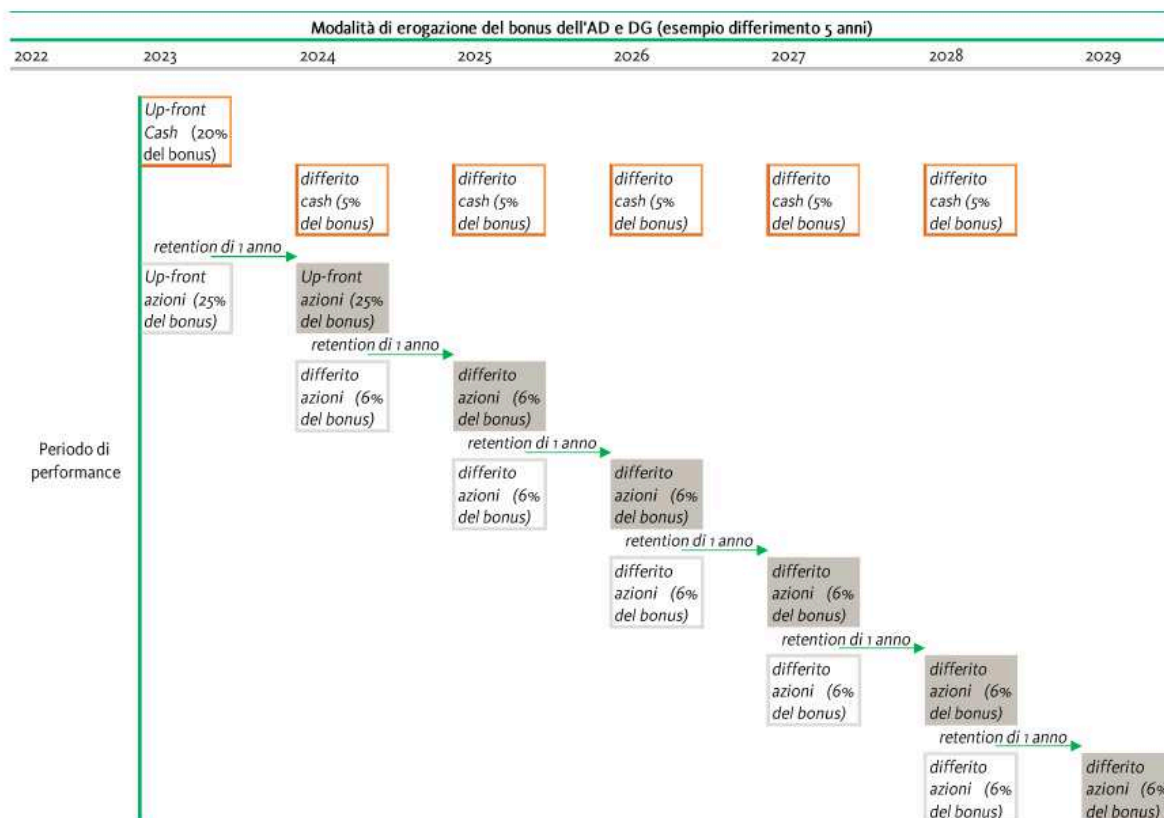
²⁴ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

²⁵ 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).

²⁶ 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.

²⁷ Cfr. Circolare n. 285 di Banca d'Italia, 37° aggiornamento: "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

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.



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.

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* (vedi paragrafo seguente). Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono attualmente previste clausole di *Change of Control*.

Sistema di incentivazione variabile – Piano ILT 2022-2025

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile di lungo termine ("il Piano" o "il Piano ILT") che si basa su un arco di tempo pluriennale di valutazione della *performance* (2022-2025), coerente con gli obiettivi e la durata del piano strategico di Gruppo, al fine di:

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.

- riconoscere un incentivo esclusivamente in Azioni ordinarie BPER Banca, secondo modalità conformi alle disposizioni in materia ed 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 – 2025²⁸ a cui eventualmente possono essere aggiunte risorse chiave per il conseguimento delle direttrici del piano fino ad un massimo di 20 figure.

Il sistema di incentivazione prevede l’identificazione 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 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 di lungo termine. A fronte del raggiungimento di tutti i sopracitati indicatori cancello, il piano prevede la valutazione dei risultati aziendali (KPIs) al termine del quadriennio di *vesting* (2025). Nel corso del quadriennio viene 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

²⁸ 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.

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 Vigilanza²⁹.

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate*, l'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi³⁰ della remunerazione variabile, sono definite mediante un processo di valutazione delle performance aziendali che prevede l'analisi di 4 indicatori (KPIs).

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 KPIs del Piano di incentivazione di Lungo Termine, riportati di seguito, sono coerenti con quanto definito nel Piano Strategico 2022-2025³¹ (il "Piano Strategico") approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022.

L'aggiornamento della presente Relazione, rispetto alla versione approvata dall'Assemblea ordinaria del 20 Aprile 2022, si è reso necessario proprio in relazione all'esigenza di allineare la durata del periodo di vesting del Piano ILT³² (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

KPIs	Peso	Target ³⁴
Rote ³³ al 31/12/2025	50%	10%
Cost/Income al 31/12/2025	20%	58%
NPE ratio lordo al 31/12/2025	15%	3,6%
ESG	15%	100%

²⁹ "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).

³⁰ L'ammontare massimo teorico del bonus erogabile, *bonus pool*, è la somma dei bonus massimi ottenibili a livello individuale.

³¹ A fronte del perfezionamento, in data 3 giugno 2022, dell'operazione di acquisizione dal Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ("FITD") e dallo Schema Volontario di Intervento ("SVI"), del 79,418% del capitale sociale di Banca Carige S.p.A.

³² Le modifiche al Piano ILT su proposta del Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, sono presentate per approvazione, in separato punto all'Ordine del giorno, della medesima Assemblea convocata per il 5 novembre 2022.

³³ Si segnala che il cambiamento del metodo di calcolo, illustrato nel dettaglio nel Piano Industriale, è finalizzato ad allineare la formula alle migliori prassi di mercato dando ad essa, nel contempo, ulteriore trasparenza e oggettività. Peraltro, simulazioni interne volte a comparare i risultati provenienti dalla "vecchia" e "nuova" formula, non hanno mostrato scostamenti significativi.

³⁴ I target dei KPI quantitativi sono stati approvati dal C.d.A. del 9 giugno e comunicato al mercato il 10 giugno u.s. (cfr. pag. 2 del comunicato stampa, disponibile al seguente link: https://istituzionale.bper.it/documents/133577364/o/BPER_Piano_Industriale_22-25_S.pdf).

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

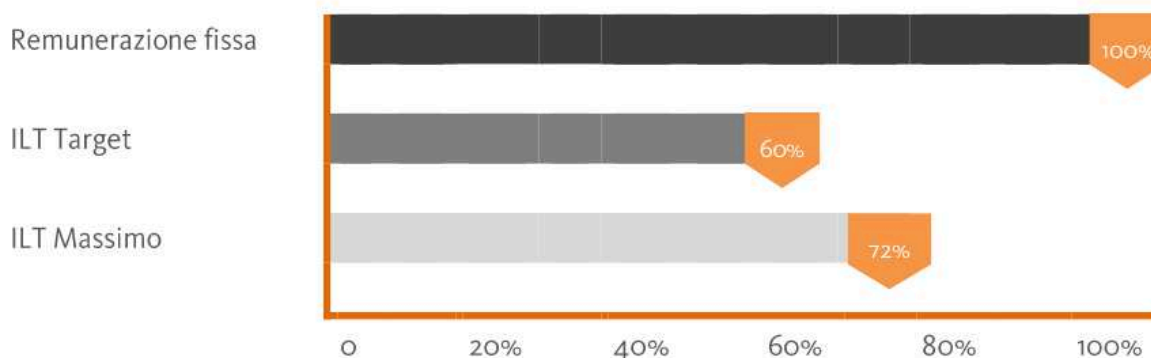
Peso	Area	Obiettivo	Target
25%	<u>Finanza sostenibile</u>	<u>Plafond Finanziamenti Green</u>	<u>€ 7 miliardi erogato ESG a imprese e famiglie al 2025</u>
25%	<u>Transizione energetica</u>	<u>Riduzione Emissioni CO2</u>	<u>23% emissioni al 2025</u>
25%	<u>Diversità e inclusione</u>	<u>Divari di genere: genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti</u>	<u>25% donne Dirigenti e 33% donne manager (Dirigenti e Quadri Direttivi) al 2025</u>
25%	<u>Progetto "Futuro"</u>	<u>Incremento dei programmi di educazione finanziaria e definizione di un progetto di inclusione giovanile</u>	<u>Giudizio qualitativo assegnato dal C.d.A. per la complessiva valutazione del progetto³⁵</u>

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 modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni su *entry gate* e KPIs, così come in sede di approvazione del piano industriale potrà affinare la ponderazione dei KPI individuati.

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%³⁶ della remunerazione fissa, ovvero:

ILT dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (computato su base annuale)



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 normativa³⁷, 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.

L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale,

³⁵ 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.

³⁶ 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).

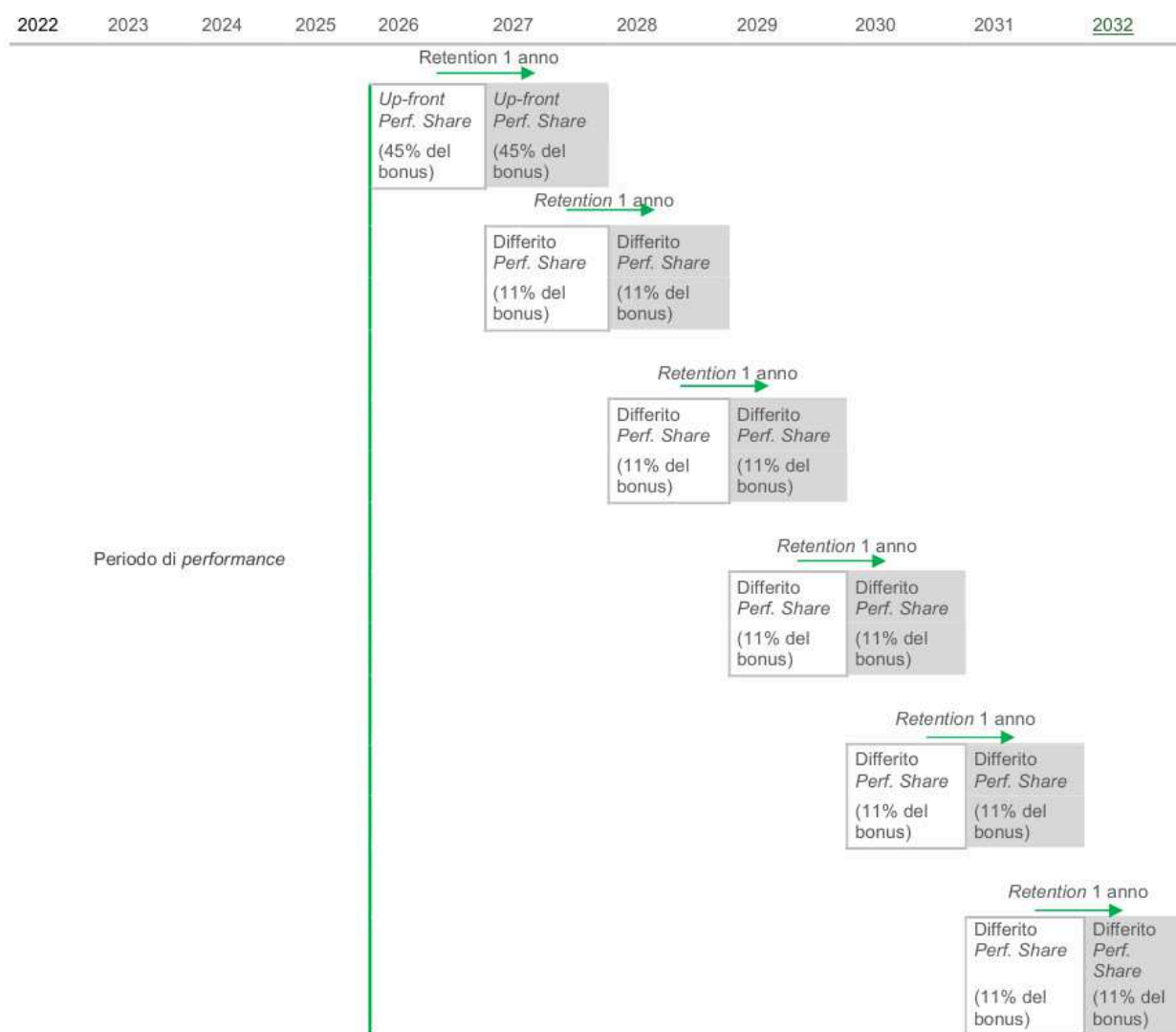
³⁷ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

coerentemente con quanto appena citato, risulta strutturata come segue.

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 anno³⁸. 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 dell'AD e DG

(esempio differimento 5 anni, se l'importo maturato è superiore all'importo variabile elevato la quota upfront scende al 40% e quella differita sale al 60%)



Perf. Share: indica che la quota di bonus è erogata in Azioni ordinarie BPER.

L'assegnazione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano avverrà impiegando le Azioni proprie rivenienti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2357

³⁸ 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 upfront* sarà pari al 40% e le 5 *tranche* differite saranno pari al 12% del premio.

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 quotate presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci).

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

Clausole di *claw-back*

Tutti gli incentivi erogati³⁹ 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.

Ad esse possono essere aggiunte specifiche clausole di *claw-back* dedicate a singoli sistemi incentivanti.

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.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, una eventuale attivazione della clausola avviene su iniziativa del Presidente e 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.

³⁹ Compresa le speciali gratificazioni riconosciute *una tantum*.

8.2. Remunerazione del Personale più rilevante

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, anche di lungo termine. La componente di incentivazione variabile risulta disciplinata da regole particolarmente stringenti, così come previsto dalla normativa⁴⁰ di Banca d'Italia in materia di remunerazione del Personale più rilevante.

Si precisa che può essere prevista una componente variabile della remunerazione in funzione di obiettivi qualitativi e non collegata pertanto in alcun modo ai risultati economici per gli appartenenti alle Funzioni di controllo ed assimilate (fatti salvi eventuali accordi con le OO.SS, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali).

Il limite all'incidenza della componente variabile viene mantenuto, per parte significativa di tale categoria di personale, entro il limite normativo del 100%⁴¹ della componente fissa fatte salve risorse apicali e specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale al limite definito da specifica delibera assembleare⁴².

Il Personale più rilevante risulta beneficiario del sistema di incentivazione variabile MBO descritto nel paragrafo 8.1.

Alcune figure rientranti nel perimetro del Personale più rilevante (al netto delle Funzioni di controllo e assimilate) sono destinatarie anche del sistema di incentivazione variabile di lungo termine descritto nel paragrafo 8.1 con le integrazioni inserite al paragrafo 8.2.

Con riferimento al sistema MBO, il piano prevede opportunità di incentivazione che per il Personale più rilevante si attesta tendenzialmente entro il 45% della remunerazione fissa eccetto 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 8.1 (collegata al variare dell'indicatore di riferimento).

La scheda obiettivi individuale per il Personale più rilevante è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto⁴³ e le relative responsabilità ed è strutturata su obiettivi quantitativi e qualitativi, analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale al 8.1. La valutazione qualitativa si riferisce a temi ESG o a eventuali progettualità o responsabilità funzionali specifiche e/o elementi di valutazione manageriale. 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 normativa⁴⁴ 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"⁴⁵ con RWA >2% e per la Capogruppo dai Vice Direttori Generali, dai Dirigenti con

⁴⁰ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

⁴¹ Fatto salvo quanto specificato al paragrafo 8.

⁴² 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

⁴³ Misurati con KPI e correttivi che derivano dal quadro strategico riconducibile alla scheda evidenziata al paragrafo 8.1 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.

⁴⁴ Circolare n.285 di Banca d'Italia.

⁴⁵ In base all'applicazione degli RTS EBA sono «unità operativa rilevante» le società con RWA >2% o contributo marginale al totale dei ricavi di Gruppo > 2%. Ai fini della identificazione delle figure apicali vengono considerate solo le società con RWA >2%: BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing,

responsabilità strategica e dai C-Level primi riporti del AD e DG).

Pay out per MRT apicali:

Remunerazione variabile > 435 mila Euro (importo particolarmente elevato⁴⁶):

- 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):

- 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*.

Per i restanti aspetti si fa riferimento a quanto descritto nel paragrafo 8.1.

I meccanismi di correzione ex post sono analoghi a quelli illustrati per l'AD e DG.

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

⁴⁶ Così come definito da Circolare banca d'Italia n. 285/37° aggiornamento. Cfr nota 27.

l'attivazione di clausole di *claw-back*. I bonus erogati sono soggetti all'applicazione di *claw-back* nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie definite nel precedente paragrafo 8.1.

Per tutto il Personale più rilevante non sono attualmente previste clausole di *Change of Control*.

8.3. Remunerazione delle Funzioni di controllo

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](#)⁴⁷, 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) 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 8.2.

8.4. Remunerazione dei dirigenti

La remunerazione dei dirigenti è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Quest'ultima, considerata al netto della componente derivante dall'applicazione di eventuali accordi con le OO.SS., risulta di contenuta entità e si mantiene tendenzialmente entro il limite massimo del 50% della componente fissa⁴⁸ e comunque entro il limite normativo o statutario.

Il personale dirigente risulta tendenzialmente beneficiario del piano MBO descritto nel paragrafo 8.1 compresa la componente qualitativa descritta per gli MBO destinati agli MRT. Ai dirigenti destinatari di MBO riservati a specifici perimetri organizzativi (rete, private banker, gestori BPER Credit Management...) sono applicate le regole di funzionamento (es: *entry gate*, KPI, valutazione qualitativa e correttivi) previste per il perimetro specifico. Nel caso in cui 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.

La scheda obiettivi individuale per i dirigenti è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto⁴⁹ 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 qualitativa dell'effettivo contributo individuale al

⁴⁷ 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

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Misurati con KPI che derivano dal quadro strategico riconducibile alla scheda evidenziata al paragrafo 8.1 e riferita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale. 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.

raggiungimento di tali risultati.

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 previsto il differimento di almeno un anno del 50% del bonus, soggetto a condizioni di malus (ove non diversamente specificato, si applicano le stesse condizioni di malus previste per il Personale più rilevante).

Ove un dirigente partecipasse al Sistema di incentivazione di lungo termine, ad esso si applicano, quanto a tale sistema, le condizioni previste per il Personale più rilevante. Il sistema è descritto al paragrafo 8.1.

Come previsto dalla normativa⁵⁰, la remunerazione variabile corrisposta è soggetta a *claw-back* nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie descritte nel paragrafo 8.1.

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.

Ove un Amministratore esecutivo⁵¹ non appartenga alla categoria del Personale più rilevante e percepisca remunerazione variabile, si applicano le previsioni del presente paragrafo.

8.5. Remunerazione dell'altro personale

La remunerazione di Quadri Direttivi e delle Aree Professionali è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Quest'ultima, considerata al netto della componente derivante dall'applicazione di eventuali accordi con le OO.SS., 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. E' 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 non destinatario di MBO.

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 previsto il differimento di almeno un anno del 50% del bonus, soggetto a condizioni di malus (ove non diversamente specificato, si applicano le stesse condizioni di malus previste per il Personale più rilevante).

Quota significativa di tali categorie di personale gode di specifici sistemi MBO⁵³ ancorati a criteri sia qualitativi che quantitativi. I più rilevanti sono riferiti alla Rete, ai *Private Banker* e ai Gestori di NPE⁵⁴.

Nel caso in cui 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.

Come previsto dalla normativa⁵⁵, eventuali bonus corrisposti sono soggetti a *claw-back* nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie descritte nel paragrafo 8.1.

⁵⁰ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

⁵¹ Amministratori esecutivi di società non definite rilevanti dall'analisi condotta dalle strutture del CRO.

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 alla valutazione della performance o a situazioni eccezionali, ad integrazione di quanto previsto dagli MBO.

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

⁵⁵ Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

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, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dagli accordi con le OO.SS., è correlata a obiettivi specifici di funzione e non al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari.

Sistema incentivante (MBO)

Negli ultimi anni un crescente numero di dipendenti è stato inserito all'interno del perimetro dei beneficiari del sistema MBO di Gruppo, chiaramente con alcune differenze legate alla specificità delle funzioni e delle attività svolte, raggiungendo una percentuale di copertura del sistema MBO di circa il 70% della popolazione del Gruppo e una copertura pressoché completa di coloro che ricoprono ruoli in ambito commerciale, al fine di garantire una maggiore coerenza con il ruolo ricoperto. 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.

Il sistema MBO prevede il superamento degli indicatori *entry gate*. 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, è legata ad uno specifico indicatore misurato rispetto agli obiettivi di *budget* e *alla redditività complessiva misurata in termini di reddito lordo*. L'entità del bonus target è di norma determinata dalla posizione ricoperta, mentre per i gestori di portafogli clienti è di norma legata alle dimensioni del portafoglio gestito. La determinazione del bonus individuale risulta 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, i cui obiettivi sono principalmente di natura qualitativa. 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.

8.6.Remunerazione dei collaboratori esterni

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 fissa⁵⁷ 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.

⁵⁶ Processo aziendale di "Gestione Performance".

⁵⁷ 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.

Le attività ed i compensi dei collaboratori 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.

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 Consumo⁵⁸).

L'articolazione della loro remunerazione, di solito interamente variabile in ragione della natura autonoma del loro contratto di lavoro, è distinta tra una componente "ricorrente" (assimilata a fissa) e una componente "non ricorrente" (assimilata a variabile), coerentemente alle 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 ed è collegata al superamento di determinati obiettivi (es. di raccolta netta, di sviluppo del portafoglio del cliente o della clientela della Banca, ecc.) e, in quanto tale è assoggettata a specifici gate rappresentati dai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità al momento di erogazione della provvigione. In termini generali, a fianco di sistemi di incentivazione "a breve termine", che premiano lo sviluppo dell'attività, sono previsti sistemi "a medio termine", che hanno lo scopo di fidelizzare e consolidare nel tempo il rapporto con i consulenti finanziari o con gli agenti.

Tali obiettivi vengono definiti in modo tale da non incentivare comportamenti che siano incoerenti con il perseguimento dell'interesse della clientela.

Nella stessa ottica, la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione dei consulenti finanziari e degli agenti in attività finanziaria prevede una particolare attenzione alla valutazione della condotta individuale, 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, senza i quali il relativo incentivo non sarebbe stato definito.

Incidono sulla remunerazione 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 attività ed i compensi percepiti da agenti e/o consulenti finanziari 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

⁵⁸ 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.

più rilevante (cfr. par.8.2).

8.7. Remunerazione della Rete: focus sulla trasparenza nella vendita dei beni e servizi bancari

Il Gruppo Bancario ha identificato i soggetti rilevanti ai fini della vendita dei beni e servizi bancari.

In particolare, rilevano 13.415 soggetti⁵⁹ che riportano a 123 responsabili di Area o figure manageriali analoghe.

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.

⁵⁹ Personale afferente alla rete commerciale operante prevalentemente in filiali o strutture a diretto contatto con la clientela, private banker, operatori di contact center, Agenti e Consulenti Finanziari.

8.8. Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio e di Bper Bank Luxembourg

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

Società di gestione del risparmio

Arca SGR è soggetta alla normativa di settore⁶⁰ derivante dalla trasposizione in Italia delle Direttive 2014/91/UE (UCITS V) e 2011/61/UE (AIFMD), da ultimo integrata nel Regolamento di Banca d'Italia emanato il 5 dicembre 2019 in attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, c.1, lettere b) e c-*bis*), del TUF e alle previsioni specifiche del più ampio ambito normativo bancario consolidato.

La Società controllata 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 (descritti nel Capitolo 4) 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 Capogruppo⁶¹;
- identificazione del Personale più rilevante a livello di Società di Gestione del Risparmio e contributo 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*⁶² e di meccanismi di definizione del *Bonus pool*, di essere coerenti con il livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi nella SGR e nei Fondi;
- applicazione di modalità specifiche di differimento tra le diverse categorie di *risk takers*, prevedendo l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari legati a quote di fondi 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, nessuno escluso, anche in relazione all'appartenenza al Gruppo bancario e alla disciplina ad esso applicabile pro tempore vigente (vedi sopra, paragrafo 8. Politica di Remunerazione 2022 - "Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa" e applicazione della deroga⁶³ al limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa);

⁶⁰ Regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob del 27 aprile 2017.

⁶¹ 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.

⁶² In aggiunta ai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità con riferimento al Gruppo bancario.

⁶³ 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

- specifiche previsioni di condizioni di malus⁶⁴ 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.

I suddetti criteri, coerentemente con le deroghe previste dal 37mo aggiornamento della 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 malus⁶⁵ e *claw-back*.

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.)⁶⁶ (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.

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

⁶⁴ In aggiunta ai malus correlati ai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità con riferimento al Gruppo.

⁶⁵ 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*.

⁶⁶ 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).

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 2022 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 il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.

8.9. Patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso e patti di stabilità e/o accordi di *retention*

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 entità contenuta 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 lavoro⁶⁷ 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.

8.10. *Benefit*

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 limitate attribuzioni. 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.

⁶⁷Ci 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.

8.11. Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante

Le Disposizioni di vigilanza in tema di remunerazioni prevedono che i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachute* ovvero compensi aggiuntivi), siano soggetti ad una particolare disciplina contenuta nelle medesime Disposizioni di Vigilanza, alla quale qui ci si riporta.

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 verificassero 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 previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata, prepensionamento o ancora nell'ipotesi che detti compensi siano destinati alla composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio e del relativo contenzioso.

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, 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 complessiva⁶⁸.

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, 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

⁶⁸Il 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.

patrimonio superino i requisiti minimi definiti dalle Autorità di vigilanza)⁶⁹.

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 annuali⁷⁰.

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.

Il Gruppo potrà applicare, in presenza dei relativi presupposti, e per il personale qui in esame (*Material risk takers*) 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 sufficiente⁷¹
- 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.

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 Vigilanza⁷². 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

⁶⁹ La presente disposizione si applica anche al restante personale.

⁷⁰ La presente disposizione si applica anche al restante personale.

⁷¹ Punteggio obiettivi della "Gestione performance" annuale inferiore a 60.

⁷² La disposizione si applica anche al restante personale.

nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa si rimanda alle corrispondenti previsioni dei documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

8.12. 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.





SEZIONE II - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2021

La sezione non è oggetto di aggiornamento; si rimanda a quanto già approvato dall' Assemblea del 20 aprile 2022.



ALLEGATO - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2022

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 REMA: Politica di Remunerazione – informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:
— 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;
Il Comitato per le Remunerazioni è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotati dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF. Al comitato spetta un ruolo di natura consultiva, istruttoria e propositiva di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2021 il Comitato si è riunito 28 volte. Per ulteriori dettagli si rimanda al paragrafo 1.3. della Relazione 2022 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.
— 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;
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.
— 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;
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.
— una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente
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 2022 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Identificazione del Personale più rilevante").

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

— 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;

La Politica di Remunerazione per il 2022 è stata predisposta in considerazione delle importanti sfide che il Gruppo BPER è chiamato ad affrontare nell'ambito delle 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").

— informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;

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.

Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione 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 Gruppo. L'entità del *bonus pool* 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 *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.

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 che integra la verifica del rispetto di indicatori compresi nel Risk Appetite Framework e nelle Policy di rischio.

Il Gruppo ha inoltre definito 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 della pianificazione strategica di Gruppo.

Per i dettagli si vedano i Par. 8.1., 8.2., 8.3., 8.4. e 8.5 della Relazione 2022 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

— 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;

Di seguito le principali novità:

Rafforzamento del collegamento "Pay for Sustainable Performance" attraverso:

- 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, in ogni caso nell'ambito della incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa definiti nella Relazione 2022 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- 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;

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;

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;

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 pay-mix in cui la remunerazione variabile, soprattutto di lungo termine, acquisisce maggior peso.

— informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;

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.

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) e di liquidità (LCR).

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.

— politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita. 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:

- 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 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 o nell'ipotesi di pensione anticipata, prepensionamento o ancora corrisposti per la composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi non potrà superare le 2 annualità di remunerazione fissa – derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali cariche da amministratore – e sarà 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 Par. 8.11. della Relazione 2022 sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Compensi accordati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante").

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 cancellati, 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 2021 sono:

Common Equity Tier 1 (CET 1) – Pillar 1 ratio consolidato (in regime transitorio) > 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). Tali parametri fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale, se non rispettati possono ridurre il bonus maturato fino ad un massimo del 50%.

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 fissa e variabile 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, 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'aggiornameto 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 prudentiale, 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 degli obiettivi a lui assegnati, 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). Tali parametri fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale dell'AD e DG; se non rispettati 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);

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.

— 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 rispettivamente pari al 50% e 25% 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.

Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale si veda in particolare il Par. 8.1 della Relazione 2022 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

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 2022 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: 61, retribuzione totale € 10,93 milioni di cui fissa € 8,86 milioni, di cui variabile € 2,07 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 PIU' RILEVANTE
1	EU-4a Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	44	12	13	66
2		Remunerazione fissa complessiva	3.036	3.762	2.857	9.891
3		Di cui in contanti	3.036	3.762	2.857	9.891
4		(Non applicabile nell'UE)				
		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	EU-13a EU-14a EU-13b EU-14b EU-14x EU-14y 15 16 Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante		10	13	66
10		Remunerazione variabile complessiva	-	2.013	1.398	4.587
11		Di cui in contanti		745	658	2.343
12		Di cui differita		376	145	209
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		935	740	2.243
EU-14a		Di cui differita		497	406	1.156
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti		333		
EU-14y		Di cui differita		200		
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	3.036	5.775	4.256	14.478

Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno in 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			1	
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			100	
3	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			100	
	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		1	1	1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		46	48	95
	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	3	4
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		2200	1109	437
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		1365	600	242
9	Di cui differiti		835	509	195
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus		871	373	80
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona		2200	880	195

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

	a	a	b	c	d	e	f ⁷³	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 PRELENTE PERIODO DI PRESTAZIONE CHE E' STATA MATURATA MA E' SOGGETTA A PERIODI DI MANTENIMENTO
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	118	46	72			-10	36	46
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	118	46	72			-10	36	46
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	647	85	562			-29	70	71
8	In contanti	250	14	236				14	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								

⁷³ valore totale della correzione di valore con riferimento alle quote differite erogate nel 2021

10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti nonmonetari equivalenti	221	71	150			-29	56	71
11	Altri strumenti	175		175					
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	119	14	104			-2	10	14
14	In contanti	35		35					
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti nonmonetari equivalenti	83	14	69			-2	10	14
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	737	214	524			-53	163	189
20	In contanti	142	25	117				25	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti nonmonetari equivalenti	596	189	406			-53	138	189
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	1621	360	1261			-94	279	321

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	3*
2	Da 1.500.000 a meno di 2.000.000	
3	Da 2.000.000 a meno di 2.500.000	
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 due figure remunerazione 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									135
2	44	12	56							
3				1	3		3	6		
4				6	40		13	7		
5	3.036	5.775	8.811	1.960	11.130		3.474	2.169		
6		2.013	2.013	577	4.014		1.061	333		
7	3.036	3.762	6.799	1.383	7.116		2.412	1.837		

Tabella 1. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività.

	Aree di attività							
GRUPPO BPER BANCA	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale addetto (numero di persone)	53	14						
Personale addetto (FTE)			161	14.785	162	2.577	340	147
Remunerazione fissa (in mln €)	3,8	4,0	10,2	701,7	9,9	119,9	17	5,4
Remunerazione variabile (in mln €)	-	2,0	1,1	41,0	3,5	6,9	1,0	0,2
BPER BANCA	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale addetto (numero di persone)	14	5						
Personale addetto (FTE)			139	12.501	31	2.120	323	29
Remunerazione fissa (in mln €)	2,1	2,1	9,1	600,2	1,7	99,5	16,1	1,3
Remunerazione variabile (in mln €)	-	0,8	1,0	33,7	0,1	5,5	0,9	0,0

Nota 1: I dati sopra esposti si riferiscono agli importi di imponibile contributivo per il personale dipendente al 31 dicembre 2021 delle Società italiane e agli importi corrispondenti per le Società estere. Per quanto concerne i componenti degli organi di amministrazione e di controllo vengono conteggiati solo i soggetti in essere al 31 dicembre 2021, i compensi fissi indicati corrispondono a quelli complessivamente erogati agli amministratori effettivamente in carica durante l'esercizio. I componenti dell'organo di gestione sono costituiti dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale e dal personale con funzioni analoghe in altre Banche/Società del Gruppo.

Nota 2: I dati riferiti al personale distaccato sono stati imputati alla Società presso la quale tale personale risulta assunto (Società distaccante).

Tabella 2. 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 fissa	Remunerazione variabile*****	Remunerazione complessiva
Arru Antonio Angelo	Presidente	01/01-31/12	174		174
Cicognani Giulio	Vice Presidente	01/01-31/12	54		54
Stevens Venceslao	Consigliere	01/01-31/12	41		41
Ferri Viviana	Consigliere	01/01-31/12	52		52
Gigli Sabrina	Consigliere	01/01-31/12	37		37
Marri Alberto *	Consigliere	01/01-31/12	39		39
Orlandini Grazia *	Consigliere	01/01-31/12	**		**
Saba Luca	Consigliere	16/04-31/12	21		21
Cuccurese Giuseppe *	Consigliere	01/01-31/12	**		**
Nieddu Lavinia *	Consigliere	01/01-31/12	38		38
Petitto Daniela	Consigliere	01/01-31/12	37		37
Garavini Eugenio*	Consigliere	01/01-31/12	29**		29**
Rinaldi Paolo	Consigliere	01/01-31/12	41		41
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale	01/01-31/12	519***	391*****	910

BiBanca					
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile*****	Remunerazione complessiva
Mariani Mario	Presidente	01/01-31/12	50		50
Garavini Eugenio	Vice Presidente	01/01-31/12	30		30
Campanardi Michele Luciano	Consigliere	15/04-31/12	**		**
Cerfogli Pierpio	Consigliere	01/01-15/04	6		6
Barbarisi Carlo	Consigliere	01/01-31/12	21		21
Cuccurese Giuseppe	Consigliere	01/01-31/12	5**		5**
Formenton Gianluca	Consigliere	01/01-31/12	5**		5**
Mameli Angela	Consigliere	15/04-31/12	14		14
Pilloni Monica	Consigliere	01/01-15/04	6		6
Rossi Diego	Direttore Generale	01/01-31/12	236***	153*****	389

*Componenti del Comitato Esecutivo.

** 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. Il riversamento decorre dalla data di nuova nomina. Il riversamento termina con la cessazione del rapporto di lavoro.

***FAP: considerato imponibile contributivo.

**** Comprensivo del variabile derivante dalla posizione ricoperta presso la Capogruppo. Comprensivo dell'incentivo a lungo termine (ILT 2019-2021) ***** Comprensivo dell'incentivo a lungo termine (ILT 2019-2021)

BPER:
Gruppo

BPER:
Banca

RELAZIONE 2022 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Executive Summary



Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

Signore e Signori Azionisti,

nel riportare alla Vostra attenzione le Politiche di Remunerazione 2022 del Gruppo Bper, riproponiamo il documento approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2022 con evidenza degli aggiornamenti necessari al fine di allineare la durata e i target degli obiettivi del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT 2022-2025) a quanto definito nel Piano Industriale di Gruppo 2022-2025 approvato lo scorso giugno.

Il nostro è un gruppo bancario italiano che fonda la sua forza su un percorso di crescita responsabile e concreta, basata sulla condivisione dei valori delle comunità in cui operiamo. Facciamo di integrità, sostenibilità e inclusione i nostri tratti distintivi. La Politica sulla Remunerazione BPER rappresenta lo strumento fondamentale per attrarre, trattenere e motivare persone che rispecchiano questi alti standard e che agiscono quotidianamente nel rispetto dei principi di collaborazione, coraggio, coscienza, dialogo e risultato.

In BPER consideriamo il capitale umano il nostro principale valore competitivo.

Il Comitato si propone pertanto di orientare le proprie scelte in coerenza con le esigenze strategiche e operative della Banca e in quest'ottica consideriamo il dialogo costante e trasparente con azionisti e investitori un elemento cardine del nostro modo di operare.

È quindi con grande piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, la Relazione annuale sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo BPER per l'anno 2022.

I grandi temi che avevano caratterizzato il 2020 hanno continuato a costituire terreno di sfida, sia a livello di Sistema che internamente al Gruppo. La necessità di offrire risposte pronte al mutato scenario conseguente la pandemia è apparsa in tutta la sua importanza con la precisa finalità di dover garantire l'operatività, dedicando la massima attenzione alla sicurezza e salvaguardia delle risorse umane e dei clienti.

Le condizioni nelle quali ci troviamo ad agire come operatori finanziari oggi, benché aggravate dalla recente instabilità politico-economica internazionale, contano sul PNRR e sugli investimenti da esso veicolati cui intendiamo offrire il nostro contributo, ma anche sull'importanza trasversale ormai imprescindibile delle tematiche ESG che abbiamo inteso declinare a livello di *Governance* di Gruppo, con la creazione del Comitato di Sostenibilità e dell'Ufficio *ESG Strategy*, e più specificamente in materia di remunerazioni.

Inoltre, le operazioni straordinarie su cui si è focalizzato il nostro Gruppo, rafforzano la nostra posizione competitiva nel mercato nazionale attraverso la crescita dimensionale e di tutti gli indicatori di business. La volontà di espandersi anche per linee esterne dimostra dinamismo e la determinazione nel presentarsi in posizione di *leadership* nelle zone più produttive del Paese e porta con sé la necessità di essere in grado con rapidità ed efficacia di dotarsi di strutture adeguate al percorso di crescita desiderato.

In questo senso la politica in materia di Remunerazione è allineata agli obiettivi strategici del Gruppo, sia nel breve che nel lungo periodo, volti alla creazione di valore per gli azionisti, i dipendenti, i clienti e tutti gli *stakeholders* al fine di garantire, come sempre, 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.

In coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico 2022-2025, abbiamo inteso rafforzare il collegamento “Pay for Sustainable Performance”, introducendo alcune migliorie innovative, tenendo conto dell’analisi dei risultati degli anni precedenti. Fra queste le principali riguardano:

- 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;
- l’integrazione delle priorità ESG nei Piani di incentivazione annuale e di lungo termine focalizzandoci sulla creazione di valore per tutti gli *stakeholders*;
- l’introduzione di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine¹ (Piano ILT 2022-2025), assegnato in Azioni BPER, volto a incentivare il conseguimento dei target del Piano Strategico al 2025, l’estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano ILT, attraverso l’introduzione di Linee Guida di Possesso Azionario destinate all’Amministratore Delegato ed ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- l’introduzione di presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione;
- la 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.

Perseguiamo, inoltre, la costante attenzione a che le Politiche siano normativamente allineate e congruenti con un quadro legislativo nazionale ed europeo in continua evoluzione, come ad esempio l’utilizzo di criteri per l’identificazione del Personale più Rilevante in linea con il Regolamento Delegato aggiornato nel marzo 2021 oppure la conferma di stringenti meccanismi di differimento, mix in strumenti finanziari e soglia di materialità, in linea con le previsioni del 37mo aggiornamento della Circolare 285 di Banca d’Italia.

Vorrei concludere rivolgendo un ringraziamento ai componenti del Comitato che sono rimasti in carica dall’inizio dell’anno scorso sino all’Assemblea, per le attività svolte nella prima parte dell’anno e negli anni precedenti, e ringraziare i membri del Comitato Remunerazioni vigente e tutta la struttura.

A nome del Comitato vi ringrazio 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

¹ Il Piano strategico 2022-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di BPER BANCA in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022. A fronte dell’approvazione del nuovo Piano Industriale 2022-2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti la modifica (i) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano ILT) approvato dall’Assemblea del 20 aprile 2022, per allinearli agli obiettivi del Piano Industriale e alla relativa durata quadriennale 2022-2025, nonché, per quanto necessario, (ii) della Politica in materia di remunerazione approvata dalla medesima Assemblea del 20 aprile. La possibilità di dare una *disclosure* ancora più ampia agli obiettivi cui è legato il Piano ILT risponde alla scelta aziendale di dare massima trasparenza al mercato nella convinzione di incontrare il favore di quegli stakeholder che hanno segnalato come tale prassi fosse necessaria per rispettare le loro policy di *governance*.

Profilo del Gruppo

Radici profonde e sguardo lontano

Ampia presenza sul territorio nazionale e forte radicamento regionale



Banche commerciali	n. filiali
BPER Banca	1.414
Banco di Sardegna	328
Totale	1.742

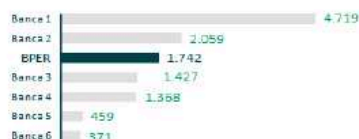
Area geografica	n. filiali
Nord	766
Centro	360
Sud e Isole	616
Totale	1.742

- Il Gruppo è presente in 19 regioni con 1.742 filiali al 31 dicembre 2021.
- I dipendenti sono 18.128
- La Direzione Generale di BPER Banca si trova a Modena in Emilia Romagna

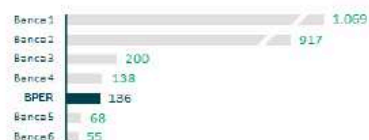
Uno dei più importanti Gruppi bancari italiani

Quinto Gruppo bancario in Italia per totale attivo e filiali e terzo per numero di filiali con focus sulla clientela retail e PMI.

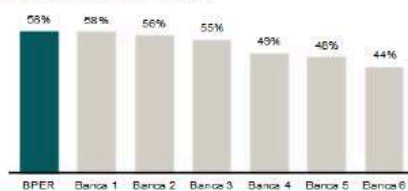
Numero di filiali italiane



Totale attivo (€/mld)

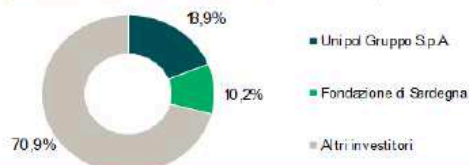


Impegni/ Totale attivo (%)



Principali azionisti

(Numero azioni BPER in circolazione: 1.413.263.512)



BPER:
Gruppo

Fonte: Dati societari al 31.12.2021
Campione delle banche: IntesaSP, Unicredit, BancoBPM, Credem, MPS, BP Sondrio

Principi, finalità e Governance

Principi e finalità della politica retributiva

Nel corso del 2021 il Gruppo BPER ha rafforzato in maniera significativa la posizione competitiva, incrementando la quota di mercato nelle zone più produttive e dinamiche del paese e aumentando il numero di clienti di oltre il 50%.

Le attività messe in campo con rapidità ed efficacia, anche attraverso la crescita per linee esterne, hanno portato ad un aumento strutturale della redditività ordinaria, accompagnato ad un forte miglioramento della qualità degli attivi e al mantenimento di una solida posizione patrimoniale.

Il percorso intrapreso dal Gruppo è caratterizzato, inoltre, dal forte impegno alla responsabilità sociale d'impresa, a livello di governance con la creazione di un apposito Comitato Sostenibilità endoconsiliare e con l'attività costante delle varie funzioni aziendali, con il conseguimento di impatti positivi significativi in ambito ESG, riconosciuti attraverso i principali rating nazionali e internazionali.

Il 2022 è caratterizzato da sfide importanti e dall'impegno a proseguire nel percorso di crescita continuando a migliorare i fondamentali della Banca anche attraverso il perseguimento delle direttrici strategiche nell'ambito del nuovo piano industriale presentato a tutti gli stakeholders del Gruppo a valle del closing del contratto

sottoscritto da BPER relativamente all'acquisizione della partecipazione di controllo di Carige, il cui perfezionamento è avvenuto il 3 giugno. Nel quadro descritto, la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPER per il 2022 ha la finalità di sostenere il conseguimento delle direttrici strategiche, di crescita e sostenibilità, presentate nell'ambito del nuovo piano strategico e, nel contempo, incentivare la generazione di valore a vantaggio di tutti gli *stakeholders*. Forte di tale posizione, il Gruppo BPER basa la propria attività su principi saldi e condivisi e su finalità improntate alla generazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

PRINCIPI – 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.
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.
le persone del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> L'adozione di trattamenti retributivi basati sull'equità e la valorizzazione del merito, senza alcuna penalizzazione in relazione ai fattori di diversità. L'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance. L'incentivazione al conseguimento di performance superiori e lo sviluppo di competenze distintive. Lo stimolo della crescita umana e professionale. L'implementazione di un sistema di comunicazione trasparente ed efficace. L'attuazione di un processo di formazione continua strutturando percorsi di carriera orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze con particolare attenzione allo sviluppo della presenza delle donne nelle posizioni manageriali (o a rilevanza strategica).
l'ambiente e il contesto sociale	<ul style="list-style-type: none"> L'adozione di un approccio di business volto a creare valore per tutti gli <i>stakeholders</i>, con impatto positivo su Ambiente, Comunità nel suo complesso e Governance (Fattori ESG).

pag. 21-23

FINALITÀ – Generazione di valore sostenibile

- Incentivare** il conseguimento degli sfidanti risultati annuali e di medio-lungo periodo, con un focus sull'orizzonte pluriennale
- Orientare** i comportamenti verso gli obiettivi di crescita e sostenibilità, integrando gli obiettivi economico-finanziari con priorità in ambito ESG
- Sostenere** una sana e prudente gestione del rischio
- Assicurare** meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti che riconoscano il merito e la generazione di valore, salvaguardando l'equità retributiva interna ed esterna, confermando il presidio attento dei costi del personale e tenendo conto delle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti
- Trattenere e attrarre** le professionalità chiave per il conseguimento degli obiettivi di creazione di valore, nel breve e nel medio-lungo termine
- Sostenere** comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti
- Sviluppare** e migliorare la qualità dei servizi per i clienti

Gli obiettivi ESG nella politica di remunerazione

Il percorso intrapreso dal Gruppo è caratterizzato dal forte impegno alla responsabilità sociale d'impresa, a livello di *governance* con la creazione di un apposito Comitato Sostenibilità endoconsiliare e con l'attività costante delle varie funzioni aziendali, con il conseguimento di impatti positivi significativi in ambito ESG, riconosciuti attraverso i principali *rating* nazionali e internazionali (CDP, MSCI, Standard Ethics e Vigeo Eiris).

La valorizzazione delle Persone e la creazione di valore per l'intero ecosistema in cui BPER opera sono il fulcro della politica di responsabilità sociale del Gruppo e, quindi, dei sistemi volti a incentivare il conseguimento dei risultati di breve e di lungo periodo in modo sostenibile, come rappresentato qui di seguito.



pag. 25-27

Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Gruppo BPER ha predisposto un solido processo di *governance* al fine di indirizzare 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. Il Gruppo, altresì, si rivolge periodicamente a società di consulenza esterne e indipendenti, con riconosciute competenze in materia di remunerazione e incentivazione.

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

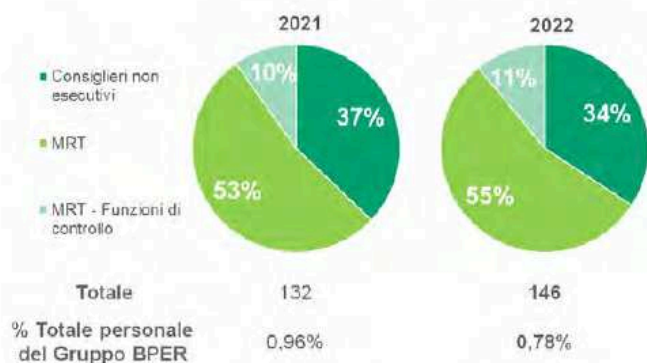
Politica retributiva

Destinatari

Le politiche di remunerazione, differenziate per categoria di Personale, sono strutturate al fine di garantire la massima efficacia compatibilmente con la tipologia e gli obiettivi della funzione aziendale di riferimento.

I Destinatari delle politiche sono:

- Organi Sociali;
- Personale più rilevante;
- Dirigenti;
- "Altro personale";
- Collaboratori esterni;
- Personale della S.G.R.



Pay-Mix

I pacchetti retributivi sono definiti al fine di garantire un adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili, in un'ottica di forte allineamento tra comportamenti manageriali e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.



Parte della remunerazione variabile, come previsto dalla normativa vigente, è erogata in strumenti finanziari

Benchmarking

Nella definizione delle politiche retributive, con particolare riferimento al monitoraggio delle principali prassi di mercato, il Gruppo si confronta tipicamente con un *panel* di aziende quotate appartenenti al medesimo settore di business e con dimensioni economiche tali da garantire che il *peer group* di riferimento sia bilanciato ed adeguato alle esigenze dell'analisi.

BPER:



Remunerazione fissa

È 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 particolari figure professionali o ruoli. Per gli amministratori non esecutivi e il Collegio Sindacale essa rappresenta il totale dei compensi annualmente corrisposti.

Remunerazione variabile

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.

Sono previsti sistemi di incentivazione anche per le Funzioni di controllo e per i soggetti incaricati di redigere i documenti contabili e societari. Per tali risorse i sistemi di incentivazione sono legati ad obiettivi di ruolo e, ad ogni modo, non correlati a risultati economici, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali.

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 (fatta eccezione per il personale appartenente a SGR del Gruppo per cui la normativa prevede la possibilità di applicazione di limiti differenti), 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 Politiche di remunerazione; e per 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 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 e assimilate, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa.

In limitate e specifiche circostanze, 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 e assimilate).

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 del 200%.

	Bonus Target di breve termine		Bonus Target di lungo termine su base annua ² (tra parentesi dato quadriennale)	
	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)	Bonus target (%RAL)	Bonus massimo (%RAL)
Top management	40%-45%	52%-59%	60% (240%)	72% (288%)
Senior Management	30%-40%	39%-52%	40% (160%)	48% (192%)
MRT – fascia alta	25%-30%	33%-39%	-	-
Altri MRT	15%	20%	-	-
Funzioni di controllo	15%-30%	15%-30%	-	-

pag. 34

Entry Gate

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:

Indicatore (entry gate)	Soglia minima
Common Equity Tier 1 (CET 1) – 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 alcun bonus nell'ambito del sistema di incentivazione a breve termine (MBO).

²L'opportunità di bonus su base annua resta invariata.

Remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Sistema di incentivazione a breve termine – MBO

pag. 36-40

Il sistema di incentivazione MBO prevede l'identificazione di un *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili (montepremi) e che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il Personale più rilevante è definito a livello di Gruppo. L'entità del *bonus pool* per gli MRT è correlata ai risultati reddituali raggiunti, misurati come Utile Lordo di Gruppo, e costituisce un limite massimo.

Obiettivi quantitativi (peso 85%)	Peso
Utile lordo di Gruppo (€/mln)	30%
NPE Ratio lordo (%)	20%
Masse intermedie commerciali di Gruppo (€/mln)	20%
CET 1 ratio Fully Phased (%)	15%

Obiettivi qualitativi ESG (peso 15%)
<p>Metrica composta da 6 obiettivi riconducibili ad ambiti ESG ritenuti strategici nel breve termine(*):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 CLIMALTERANTE: 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 youth empowerment.

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate* come precedentemente esposti, 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 2022 la scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta costituita da obiettivi sia quantitativi sia qualitativi come riportato a lato.

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%).

Per gli obiettivi ESG le soglie minima, *target* e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4, 5 o 6 obiettivi. Ogni singolo obiettivo è on/off. 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). Tali parametri (schema sotto riportato) fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla scheda obiettivi individuale dell'AD e DG, se non rispettati possono ridurre il bonus maturato fino al 50%.

L'opportunità di bonus di breve termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un massimo pari al 59% della 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

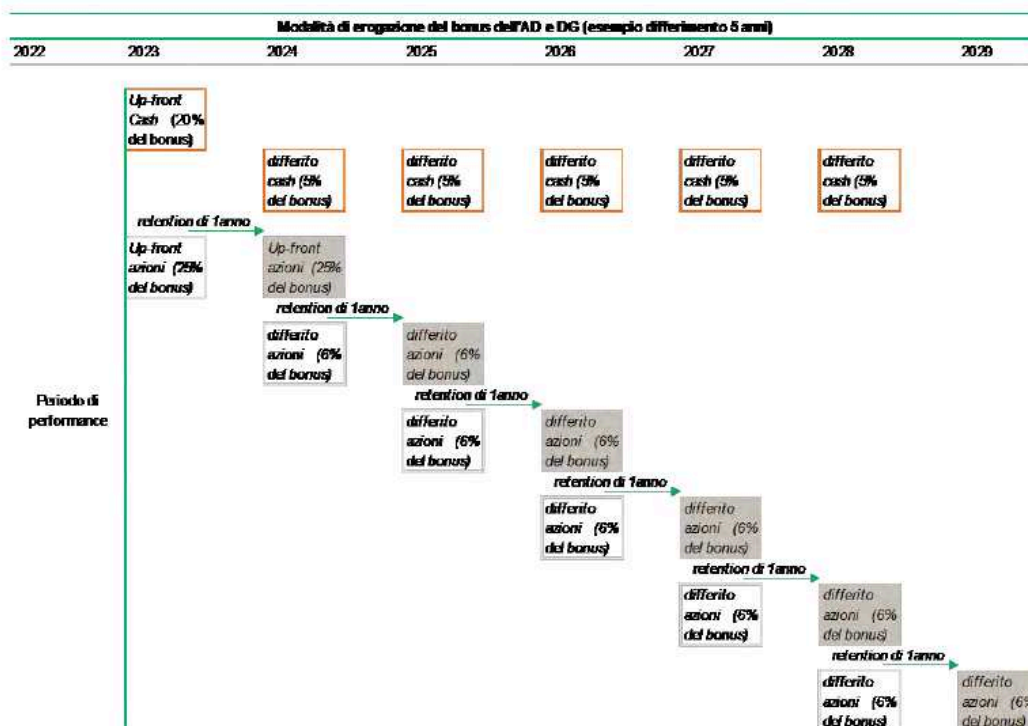
Correttivi (esposti in ordine di priorità di impatto)
LCR (%)
CET1 % Transitional
Economic Capital Adequacy Ratio
MREL TREA %

(*) Lo stato avanzamento dei lavori dei progetti sopra menzionati, con il supporto del Comitato Sostenibilità, saranno monitorati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della complessiva strategia di sostenibilità del Gruppo di cui verrà data evidenza anche a consuntivo nella Dichiarazione consolidata non finanziaria relativa all'anno 2022.

³ Fatta eccezione per "Utile Lordo di Gruppo" e per "Masse intermedie commerciali di Gruppo" per i quali il livello massimo è rispettivamente 150% e 130%.

risultati effettivi ed ai rischi assunti. 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 dall'esercizio 2021, l'utilizzo delle Azioni di BPER Banca.

L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, coerentemente con quanto appena citato, prevede che il 45% (40% in caso di "importo particolarmente elevato") venga assegnato alla data di maturazione del bonus (quota *up-front*) mentre il restante 55% (60% in caso di "importo particolarmente elevato") venga differito in quote annuali uguali in 5 esercizi, come di seguito rappresentato:



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.

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.

Sistema di incentivazione a Lungo Termine - Piano ILT 2022-2025

Il Gruppo ha definito 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 strategico di Gruppo [approvato](#).

Il Piano ILT 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 sistema di incentivazione prevede l'identificazione 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 Gruppo. L'entità del *bonus pool* è correlata ai risultati reddituali raggiunti e costituisce un limite massimo e la sua distribuzione è 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 il Piano 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 di lungo termine. A fronte del raggiungimento di tutti i sopracitati indicatori cancello, il Piano ILT prevede la valutazione dei risultati aziendali (KPI) al termine del quadriennio di vesting (2025). Nel corso del quadriennio viene 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.

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate*, l'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi 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 destinatari, risulta costituita da obiettivi di redditività, di efficienza operativa, di gestione dei rischi 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 2022-2025⁴ che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022⁵.

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

Obiettivi	Peso	Target ⁶
Rote al 31/12/2025	50%	10%
Cost/Income al 31/12/2025	20%	58%
NPE ratio lordo al 31/12/2025	15%	3,6%
ESG (4 indicatori di pari peso)	15%	100%

⁴I 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/o/BPER_Piano_Industriale_22-25_S.pdf)

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

Peso	Area	Obiettivo	Target
25%	Finanza sostenibile	Plafond Finanziamenti Green	€ 7 miliardi erogato ESG a imprese e famiglie al 2025
25%	Transizione energetica	Riduzione Emissioni CO ₂	23% emissioni al 2025
25%	Diversità e inclusione	Divari di genere: genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti	25% donne Dirigenti e 33% donne manager (Dirigenti e Quadri Direttivi) al 2025
25%	Progetto "Futuro"	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 ⁶

⁴ A fronte del perfezionamento, in data 3 giugno 2022, dell'operazione di acquisizione dal Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ("FITD") e dallo Schema Volontario di Intervento ("SVI"), del 79,418% del capitale sociale di Banca Carige S.p.A.

⁵ L'aggiornamento del presente documento, così come della restante documentazione presentata all'attenzione dell'Assemblea si è reso necessario proprio in relazione all'esigenza di allineare la durata del periodo di vesting del Piano ILT (originariamente articolato su tre anni) all'orientamento quadriennale del nuovo Piano strategico 2022-2025. Le modifiche al Piano ILT su proposta del Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, sono presentate per approvazione, in separato punto all'Ordine del giorno, della medesima Assemblea convocata per il 5 novembre 2022.

⁶ 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.

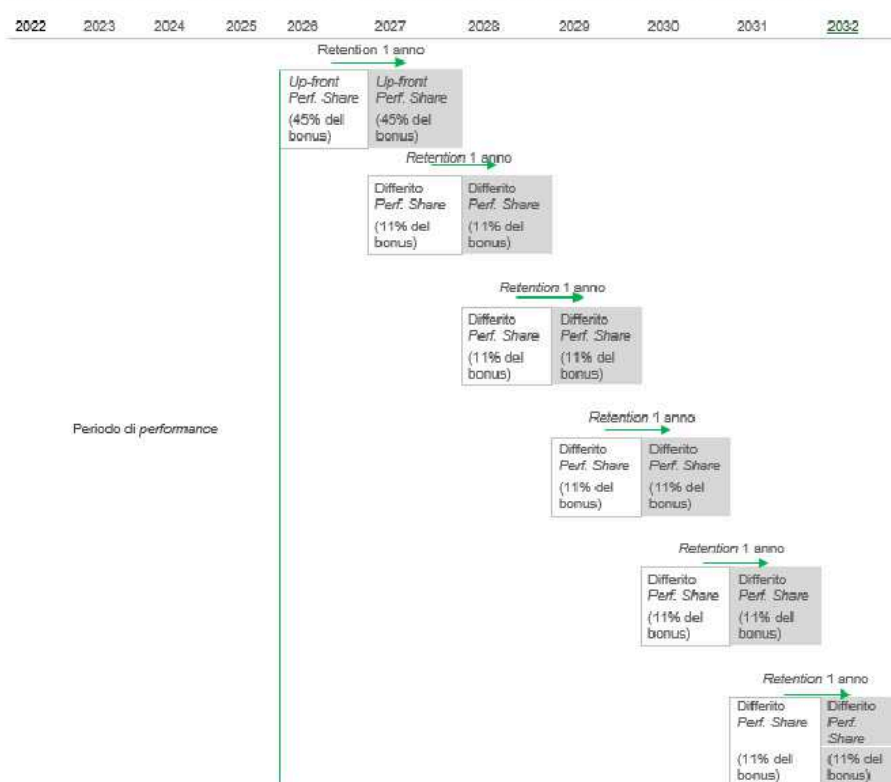
I predetti obiettivi hanno un peso percentuale sul bonus individuale e la loro valutazione è basata su soglie crescenti dal livello minimo al target (tra il 70% e il 100%), dal target al livello massimo (tra il 100% e il 120%), con un meccanismo di progressione lineare associato in termini di *payout*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

L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, coerentemente con quanto appena illustrato, risulta strutturata come segue.

Al termine del quadriennio, in caso di performance positiva, il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*), ma, come previsto dalla normativa vigente, è soggetto ad un vincolo di indisponibilità di 1 anno (*retention*). Il restante 55% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di indisponibilità (*retention*) 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. Alla pagina seguente viene riportato sotto forma di schema grafico quanto appena esposto.

Modalità di erogazione del bonus ILT dell'AD e DG

(esempio differimento 5 anni, se l'importo maturato è superiore all'importo variabile elevata la quota *up-front* scende al 40% e quella differita sale al 60%)



Remunerazione del Personale più rilevante

pag. 46-48

Le risorse rientranti all'interno del perimetro del Personale più rilevante sono destinatarie del sistema MBO 2022, così come l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Alcune figure sono destinatarie anche del sistema di incentivazione variabile di lungo termine (Piano ILT 2022-2025). Con riferimento al sistema MBO, il piano prevede opportunità di incentivazione che per il Personale più rilevante si attesta tendenzialmente entro il 45% della remunerazione fissa eccetto le Funzioni di controllo come di seguito specificato.

Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la scheda obiettivi individuale per il Personale più rilevante è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto e le relative responsabilità ed è strutturata su obiettivi quantitativi e qualitativi.

La valutazione qualitativa si riferisce a temi ESG o a eventuali progettualità o responsabilità funzionali specifiche e/o elementi di valutazione manageriale. Per alcune limitate figure per cui non sia possibile l'identificazione di indicatori quantitativi rappresentativi della funzione individualmente ricoperta si

utilizzano i parametri della più ampia struttura di appartenenza.

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 secondo lo schema seguente:



* Si tratta di «importo particolarmente elevato»

** Le azioni sono soggette ad un periodo di retention (indisponibilità) di un anno

Non è prevista la facoltà di erogare premi su base discrezionale. Tutti gli incentivi maturati sono soggetti alle clausole di malus e *claw-back*.

Remunerazione delle Funzioni di controllo

pag. 48

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 30% sulla componente fissa. Quest'ultima non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione, 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) 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 già descritte.

Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio

pag. 53-54

Nell'ambito del Gruppo Bancario è presente una società operante nel settore del risparmio gestito (OICVM-FIA) soggetta alla normativa di settore e alle previsioni specifiche del più ampio ambito normativo bancario consolidato.

La società controllata 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.

Per il personale della SGR identificato tra il Personale più rilevante di Gruppo, coerentemente con le deroghe previste dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia vigente, si applicano i criteri definiti nella

presente Politica di Remunerazione con particolare riferimento a: regole di differimento (percentuali e orizzonte temporale di differimento); percentuale in strumenti finanziari riconosciuti, in coerenza con le previsioni di settore, in quote di fondi; soglia di materialità per l'applicazione dei differimenti e delle quote in strumenti finanziari; regole di malus e *claw-back*; politica dei compensi accordati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o della carica del Personale più rilevante.

Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante

pag. 56-58

Qualora si verifichino 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 previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata, prepensionamento o ancora nell'ipotesi che detti compensi siano destinati alla composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio e del relativo contenzioso.

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi 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 l'ammontare complessivo dei 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.

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, 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).

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.

Il Gruppo potrà pertanto applicare, in presenza dei relativi presupposti, e per il personale qui in esame (*Material Risk Takers*) le formule predefinite che vengono esposte nel paragrafo 8.11 della Relazione 2022 sulla Politica in materia di Remunerazione, al quale si rimanda per i dettagli.

Pay for performance

pag. 63

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 ad obiettivi di Gruppo e individuali, con modalità e pesi diversi in funzione del ruolo, delle responsabilità e dell'inquadramento professionale.

L'Utile netto del 2021 è stato pari a € 525,1 milioni, in forte aumento rispetto all'anno precedente, grazie all'ottima *performance* commerciale e al significativo rafforzamento della posizione competitiva.

L'attuazione della politica retributiva 2021 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, dalle tabelle sottostanti.



Risultati Sistema MBO 2021

Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il risultato raggiunto nel 2021 è descritto nelle tabelle seguenti. Preliminarmente, si è verificata l'apertura degli *entry gate* di Gruppo e la capienza del *bonus pool*, collegato alla *performance* del KPI *Post Provisions Profit*.

Determinazione del Bonus dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Performance di Gruppo	Entry gate	Common Equity Tier 1 ratio (CET1) – Pillar 1	✓			
		Return on Risk weighted assets (Rorwa)	✓			
		Liquidity Coverage Ratio (LCR)	✓			
	Bonus pool (Kpi di cluster)		Nessun bonus pool	Base	Target	Massimo
		Post Provisions Profit (al netto delle poste straordinarie)	✓			

In secondo luogo, riguardo la sezione di *performance* individuale, si ricorda che il sistema MBO 2021 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è fondato su otto indicatori specifici. Di questi, solo uno non ha raggiunto la soglia minima necessaria per generare premio, mentre i restanti sette hanno superato i budget previsti per concorrere al sistema incentivante e si sono generalmente collocati tra la soglia target e il livello massimo raggiungibile: di seguito il dettaglio grafico.

Scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale									
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione quantitativa (peso 100%)	Indicatore	Peso	Risultato rispetto al target ⁷	Non raggiunto	Target	Max	Risultato	
		Post Provision Profit (Gruppo)	25,50%	142% (+217,2 €/mln)			✓		120%
		NPE ratio lordo (Gruppo)	21,25%	112% (-0,64 p.p.)			✓		120%
		Raccolta netta gestita/vita (Gruppo)	12,75%	107% (+144,6 €/mln)		✓			107%
		Saldo netto clientela privati e imprese (Gruppo)	12,75%	100% ⁸		✓			100%
		CET 1 ratio fully loaded (Gruppo)	12,75%	101% (+0,14 p.p.)		✓			103%
		Definizione di un framework per la strutturazione di Bond in ambito ESG (Green e Social) e collocamento di Social Bond entro l'esercizio 2021 (Gruppo)	5%	100% ⁹		✓			100%
		Sostenere la diversità di genere nella Talent Pipeline	5%	100% ¹⁰		✓			100%
		Mantenimento Top ranking in Indici ESG (almeno EE in Standard Ethics Rating (SER) e almeno A in Carbon Disclosure Project (CDP) (Gruppo)	5%	0% ¹¹	✓				0%
	Valutazione manageriale	Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato una valutazione di eccellenza per i risultati conseguiti e il presidio delle responsabilità manageriali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, confermando il bonus maturato.							

I correttivi legati al RAF non hanno evidenziato criticità.

Fattori correttivi	Gross NPL Ratio (Gruppo) ICAAP	✓
	LCR (Gruppo)	✓
	CET 1% Transitional (Gruppo)	✓
	Economic Capital Adequacy Ratio (ambito ICAAP) (Gruppo)	✓
	MREL (Gruppo)	✓

Il risultato di performance complessiva per il 2021 è pari al 105,6%.

Il bonus complessivamente assegnato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, parametrato sui mesi nei quali ha ricoperto la carica, è pari a € 311.102 che rappresenta il 25% della remunerazione totale. La remunerazione fissa si attesta al 75%. L'incidenza della sua remunerazione variabile risulta contenuta anche per il fatto che, avendo assunto la carica nel corso del 2021, non è risultato beneficiario del Piano di incentivazione di lungo termine LTI 2019-2021.

⁷ BPER Banca non comunica al mercato i target annuali sui singoli indicatori. Non vengono quindi esplicitati i valori assoluti ma è indicato il livello percentuale di raggiungimento dei budget che, in relazione alle singole regole di performance collegate ad ogni indicatore, origina la performance di sintesi del MBO.

⁸ Differenza rispetto al target non riportata in quanto non materiale (inferiore a 100 clienti)

⁹ Nel corso del 2021 si è provveduto alla definizione del framework per la strutturazione di Bond in ambito ESG (Green e Social) e si è concluso con successo il collocamento della prima emissione di social bond.

¹⁰ Ci si riferisce al superamento della soglia target (45%) relativo alla partecipazione del genere meno rappresentato nell'iniziativa di sviluppo manageriale "Exempla 2"

¹¹ Il rating EE in Standard Ethics è stato confermato ma non è stato mantenuto il rating A in Carbon Disclosure Project.

Contatti



Il presente documento costituisce una sintesi della Relazione 2022 sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo BPER. Per maggiori informazioni si rimanda alla consultazione di tale documento pubblicato sul sito www.bper.it.

In caso di difformità tra i due documenti prevale la Relazione 2022 sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo BPER.

BPER Banca S.p.A. con sede in Modena, via San Carlo, 8/20 - Codice Fiscale e iscrizione nel Registro Imprese di Modena n. 01153230360 - Società appartenente al GRUPPO IVA BPER BANCA Partita IVA nr. 03830780361 - Capitale sociale Euro 2.100.435.182,40 - Codice ABI 5387.6 - Iscritta all'Albo delle Banche al n. 4932 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Capogruppo del Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5387.6 - Telefono 059.2021111 - Telefax 059.2022033 - PEC: bper@pec.gruppobper.it - bper.it - istituzionale.bper.it

Allegato "P" all'atto rep.n. 49931/15033



Assemblea del 5 novembre 2022

**Relazione del Consiglio di Amministrazione
sul terzo punto all'Ordine del giorno di parte ordinaria**

**Modifica del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT)
2022-2024 basato su strumenti finanziari approvato
dall'Assemblea del 20 aprile 2022; deliberazioni inerenti e
conseguenti**

BPER Banca S.p.A.

Assemblea 5 novembre 2022

***Relazione del Consiglio di Amministrazione
sul terzo punto all'Ordine del giorno di parte ordinaria***

Modifica del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2022-2024 basato su strumenti finanziari approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2022; deliberazioni inerenti e conseguenti

* * * * *

Signori Soci,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocati, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 11, comma 2, dello Statuto sociale, per deliberare in merito alla proposta di modifica del "Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024" ("Piano ILT 2022-2024") basato su strumenti finanziari approvato dall'Assemblea dei soci del 20 aprile 2022, che – per i motivi di seguito esposti – si propone di estendere sino al 2025 e di ridenominare conseguentemente "Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2025" (il "Piano" o "Piano ILT 2022-2025").

Le modifiche che si propone di apportare al Piano sono indicate in dettaglio nel Documento informativo relativo al Piano ILT 2022-2025, predisposto ai sensi del predetto art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti (il "Documento Informativo" o "Documento"), messo a disposizione del pubblico, anche con evidenza delle variazioni apportate, con le modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

In merito alle motivazioni che hanno portato il Consiglio di Amministrazione a sottoporre all'Assemblea la proposta di modifica di cui al presente punto all'Ordine del giorno, si fa presente quanto segue:

- come indicato in occasione dell'Assemblea del 20 aprile 2022, la politica di remunerazione 2022 relativa alla componente di lungo termine è stata ideata e strutturata in modo strettamente correlato alle direttrici strategiche del nuovo piano industriale che, in quel momento, era ancora in fase di predisposizione, in attesa di conoscere gli esiti dell'operazione di acquisizione del controllo su Banca Carige S.p.A. ("Carige") e sul relativo Gruppo, e si prevedeva avesse un orizzonte temporale triennale 2022-2024. In coerenza con quanto precede, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine era stato dunque previsto con durata triennale (Piano ILT 2022-2024) e i relativi *target* erano stati indicati *per relationem* facendo riferimento ai *target* che sarebbero successivamente stati previsti dal nuovo piano industriale;

- successivamente al perfezionamento della predetta acquisizione, avvenuto in data 3 giugno 2022, e al conseguente ingresso di Carige e delle relative controllate nel Gruppo BPER, il Consiglio di Amministrazione ha quindi approvato, in data 9 giugno 2022, il Piano Industriale di Gruppo 2022-2025 (il “Piano industriale” o “il Piano strategico”), di cui è stata data comunicazione al mercato in data 10 giugno 2022 con indicazione dei relativi *target*. Differentemente da quanto originariamente previsto, il Piano industriale si sviluppa su un arco temporale quadriennale (2022-2025).

Ciò premesso e facendo seguito alle intenzioni già comunicate al mercato in sede di presentazione del Piano industriale, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, ritiene quindi opportuno modificare il Piano ILT al fine di allinearli al nuovo Piano industriale.

Le modifiche riguardano in particolare:

1. l'estensione a 4 anni della durata del Piano ILT e dei relativi obiettivi, in allineamento al Piano strategico 2022-2025, mantenendo invariata la percentuale del *bonus* maturabile parametrato su ciascun anno di Piano;
2. il conseguentemente adeguamento dell'informativa, contenuta nel Documento Informativo, circa il numero massimo delle Azioni al servizio del Piano ed i relativi costi;
3. la ridenominazione del Piano ILT, secondo quanto già anticipato, in “Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2025”.

L'estensione del periodo di *vesting* di un esercizio (quindi fino al 31 dicembre 2025), di cui al precedente punto 1), determina, conseguentemente:

- a) un fabbisogno massimo teorico, su base quadriennale, di 17.135.000 azioni ordinarie, rappresentative, alla data di approvazione del Documento informativo da parte del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2022, dell'1,21% del capitale sociale della Società, rispetto alla precedente stima su base triennale di un numero massimo di 11.300.000 azioni;
- b) un incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello massimo, nell'ammontare massimo di 27,2 milioni di euro (il “Montepremi Complessivo”) su base quadriennale, rispetto alla precedente stima su base triennale pari a 21,5 milioni di euro.

In merito alla definizione del predetto numero massimo di azioni, tenuto conto del costo massimo di cui al precedente punto b), si precisa che, con riferimento al prezzo dell'azione, viene mantenuto il medesimo riferimento già indicato nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2022; il numero di azioni è dunque calcolato sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni ordinarie BPER Banca quotate presso il mercato regolamentato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022, pari a € 1,5874.

Per informazioni di dettaglio sui contenuti del Piano si rinvia al predetto Documento Informativo.

Deliberazione proposta all'Assemblea

Alla luce di quanto precede, e tenuto conto di quanto descritto nel Documento informativo relativo al Piano di incentivazione di Lungo Termine "Piano ILT 2022-2025" messo a disposizione del pubblico, in vista della presente Assemblea, con le modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente ai sensi della normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea di BPER Banca S.p.A.,

- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di amministrazione sul presente punto all'ordine del giorno di parte ordinaria; e*
- *presa visione delle proposte di modifica del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2022-2024 basato su strumenti finanziari approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2022, come indicate in dettaglio nel Documento informativo relativo al Piano di incentivazione di Lungo Termine "Piano ILT 2022-2025", predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e messo a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente (il "Documento Informativo"),*

delibera

- *di approvare la modifica delle previsioni del Piano ILT come illustrate nella Relazione illustrativa del Consiglio di amministrazione sul presente punto all'ordine del giorno e nel Documento Informativo, fermi tutti gli ulteriori termini e condizioni non altrimenti modificati;*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione di quanto deliberato ai sensi del precedente punto, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel relativo Documento Informativo.*

BPER Banca S.p.A.

Il Presidente

Flavia Mazzarella



PIANO DI COMPENSI BASATO SU AZIONI

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO di INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE “PIANO ILT 2022-2025”

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

Modena, 29 settembre 2022

BPER Banca S.p.A. con sede in Modena, via San Carlo, 8/20 - Codice Fiscale e iscrizione nel Registro Imprese di Modena n. 01153230360 – Società appartenente al GRUPPO IVA BPER BANCA Partita IVA nr. 03830780361 – Capitale sociale Euro 2.100.435.182,40 - Codice ABI 5387.6 - Iscritta all'Albo delle Banche al n. 4932 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Capogruppo del Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5387.6 - Telefono 059.2021111 - Telefax 059.2022033 - e-mail: servizio.clienti@bper.it - PEC: bper@pec.gruppobper.it - bper.it – istituzionale.bper.it

Indice

Premessa	6
DEFINIZIONI	7
1.1 SOGGETTI DESTINATARI	9
1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate	9
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	9
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:	9
a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;	9
b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;	10
c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.	10
1.4 Descrizione e indicazione numerica separata per le categorie:	10
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	10
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani (L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva; - finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine; - i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti)	10
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari (l'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - l'indicazione dei fattori, anche in termini di <i>performance</i> , e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari; - il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo; - le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.	11
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione (L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi; - gli elementi	

presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani; - il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani; - le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti)	13
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.....	14
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano	14
2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350	15
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	15
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.....	15
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.....	15
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	15
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.....	16
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	16
3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	17
3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.....	17
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati	17
3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Reg. UE 596/14; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato	17
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	18

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. option grant) con regolamento per consegna fisica (cd. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. stock appreciation right).....	18
4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	18
4.3 Termine del piano.....	19
4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	19
4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di <i>performance</i> ; descrizione di tali condizioni e risultati	19
4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi	19
4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.....	19
4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	20
4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.....	20
4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i Beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	20
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	20
4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano	21
4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso	21
4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	21
4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	21
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	21
4.17 Scadenza delle opzioni.....	21

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)	21
4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (cd. fair market value); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio ...	21
4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza	<u>21</u>
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	22
4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore	22
4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)	22

Premessa

Con il presente Documento informativo, redatto in conformità con le disposizioni di cui agli articoli 114-*bis* del T.U.F. e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, nonché allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, BPER Banca S.p.A., si propone di fornire ai propri azionisti ed alla comunità finanziaria adeguata informativa, conformemente alle previsioni dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, in merito alle modifiche, deliberate dal Consiglio di amministrazione di BPER Banca S.p.A. in data 21 luglio 2022, al Piano di Incentivazione di Lungo Termine denominato **"Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024"** approvato dall'Assemblea dei Soci di BPER BANCA S.p.A. in data 20 aprile 2022.

Le suddette modifiche sono motivate dalla necessità di allineare il Piano di incentivazione in oggetto alla durata e agli obiettivi del Piano strategico 2022-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione di BPER BANCA in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022.

Il Piano così modificato, rinominato **"Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2025"** (di seguito anche "il Piano" o "il Piano ILT 2022-2025") verrà sottoposto all'approvazione, in via ordinaria dell'Assemblea dei Soci convocata presso BPER BANCA S.p.A., in Modena, Via San Carlo n. 8/20, per il 5 novembre 2022.

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

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

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

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

DEFINIZIONI

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

ASSEMBLEA Assemblea della Banca.

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

BONUS INDIVIDUALE Importo teorico del premio parametrato alla Retribuzione Annua Lorda di riferimento secondo specifiche percentuali (come definita al successivo paragrafo 2.3).

COMITATO PER LE REMUNERAZIONI Comitato per le Remunerazioni di BPER Banca.

COMMON EQUITY TIER 1 RATIO 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)

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE Indica il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca.

COST/INCOME (%) Indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo¹. Viene misurato come rapporto tra gli oneri operativi (costi del personale, altre spese amministrative e ammortamenti) ed i proventi operativi netti (margine di interesse, commissioni, finanza, dividendi e altri oneri/proventi di gestione)

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

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

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

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

EMITTENTE BPER Banca S.p.A. (di seguito anche solo "Banca", "BPER" o "Capogruppo"), con sede legale in Modena, Via San Carlo, n. 8/20, iscritta nel Registro delle imprese di Modena, P.IVA n. 01153230360.

GATE o CONDIZIONI DI ACCESSO Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione l'eventuale assegnazione delle quote *up-front* e/o differite del Bonus Individuale maturato in funzione degli obiettivi di *performance* di Piano.

GRUPPO BPER BANCA La Capogruppo e le società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

HEDGING Nello specifico contesto, ci si riferisce a strategie di copertura o di assicurazione sull'effettivo ammontare della remunerazione rispetto a movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell'azione di riferimento. Si intendono ricomprese eventuali operazioni in grado di incidere sul meccanismo di allineamento ai rischi del Piano ILT 2022-2025.

IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO: Un premio è di "importo particolarmente elevato" se è superiore alla soglia indicata nelle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER vigenti nell'anno di riferimento (2025), individuato in conformità a quanto previsto dalla vigente Circolare n. 285/2013.

LCR Liquidity Coverage Ratio: Rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e *outflows* netti dei 30 gg. di calendario successivi alla data di rilevazione.

¹ 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".

MATURAZIONE L'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta.

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 (bonis e deteriorati)

OBIETTIVI DI PERFORMANCE O KPI Gli indicatori economico-finanziari e di sostenibilità individuati dal Consiglio di Amministrazione e indicati in dettaglio nella lettera di partecipazione al Piano, il cui raggiungimento, subordinatamente al superamento dei *Gate*, è condizionata l'assegnazione del premio.

PERFORMANCE SHARE Indica gli strumenti finanziari reali (azioni ordinarie BPER) assegnate gratuitamente in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Piano, fatta salva l'apertura dei *Gate*.

PERSONALE PIU' RILEVANTE 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 tempo per tempo vigenti.

PIANO STRATEGICO: Piano industriale pluriennale approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo.

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

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

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

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

RORWA Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo inclusa la componente di pertinenza di terzi e l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (RWA di Pillar 1, in regime transitorio).

ROTE (%) Indicatore di redditività calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo². 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)³.

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

VESTING Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura (4 anni).

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".

³ Si segnala che il cambiamento del metodo di calcolo, illustrato nel dettaglio nel Piano Industriale, è finalizzato ad allineare la formula alle migliori prassi di mercato dando ad essa, nel contempo, ulteriore trasparenza e oggettività. Peraltro, simulazioni interne volte a comparare i risultati provenienti dalla "vecchia" e "nuova" formula, non hanno mostrato scostamenti significativi.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano [Quadriennale](#) ha come destinatari potenziali taluni soggetti ricompresi nel perimetro del Personale più rilevante tra i manager del vertice del Gruppo BPER e ulteriori selezionate risorse considerate chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche (fino ad un massimo di 70 risorse). Sono esclusi dal Piano i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e delle funzioni assimilate⁴, per i quali si prevede un'incidenza massima della remunerazione variabile pari al 33% sulla remunerazione fissa e tenuto conto delle specifiche limitazioni della regolamentazione di settore riferite agli indicatori utilizzabili.

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

Di seguito si riportano i nominativi dei destinatari del Piano ILT 2022-2025 rientranti nelle categorie indicate. Qualora nel corso degli esercizi 2022, 2023, 2024 e 2025 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, secondo quanto indicato nel paragrafo 4.8.

- Il Signor Montani Piero Luigi, Amministratore Delegato di BPER Banca.

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

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

In aggiunta ai nominativi elencati al precedente punto 1.1, il Piano ILT 2022-2025 è riservato ad un perimetro selezionato di manager del Gruppo BPER che [sono](#) individuati sulla base del ruolo e del potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi [del Piano Strategico 2022-2025 approvato](#) dal Consiglio di Amministrazione di BPER Banca [in data 9 giugno 2022](#). Il numero massimo dei potenziali destinatari è di 70 risorse. Il numero effettivo potrà variare in relazione ad assunzioni, cessazioni, trasferimenti di ruolo e riorganizzazioni aziendali.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi: a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

In particolare, ad oggi (salvo successivi mutamenti e subordinatamente a quanto sarà deciso dal Consiglio di Amministrazione), tra questi è ricompreso:

- Il Signor Montani Piero Luigi, Direttore Generale di BPER Banca.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione che darà attuazione al Piano su mandato dell'Assemblea, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo

⁴ Come definite ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", Titolo IV, Capitolo 2.

1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica separata per le categorie:

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

In aggiunta ai nominativi elencati ai punti precedenti, il Piano ILT 2022-2025 è riservato anche ad alcuni soggetti ricompresi nella categoria di dirigenti con responsabilità strategiche di BPER Banca (n. 5); tale numero potrà variare in relazione ad assunzioni, cessazioni, trasferimenti di ruolo e riorganizzazioni aziendali.

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.).

Non vi sono altre categorie di dipendenti o collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano ILT 2022-2025.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il Piano ILT 2022-2025 è finalizzato a premiare il personale strategico di Gruppo con un incentivo da corrispondere unicamente in azioni ordinarie BPER Banca, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di predefinite condizioni di accesso nonché di specifici obiettivi di *performance*, in linea con il Piano Strategico 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022.

In coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato, il Piano ILT 2022-2025 è volto a:

- allineare gli interessi del Management alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti e tutti gli *stakeholders*;

- incentivare il management al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico, economico finanziari e ESG⁵, in una cornice di sana e prudente gestione del rischio;
- fidelizzare le persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine del Gruppo.

In particolare, per raggiungere tali obiettivi si propone di:

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

Per il dettaglio delle ulteriori informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del Piano ILT 2022-2025, si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 il cui aggiornamento viene sottoposto, per le relative delibere, alla medesima assemblea che si terrà il 5 novembre 2022.

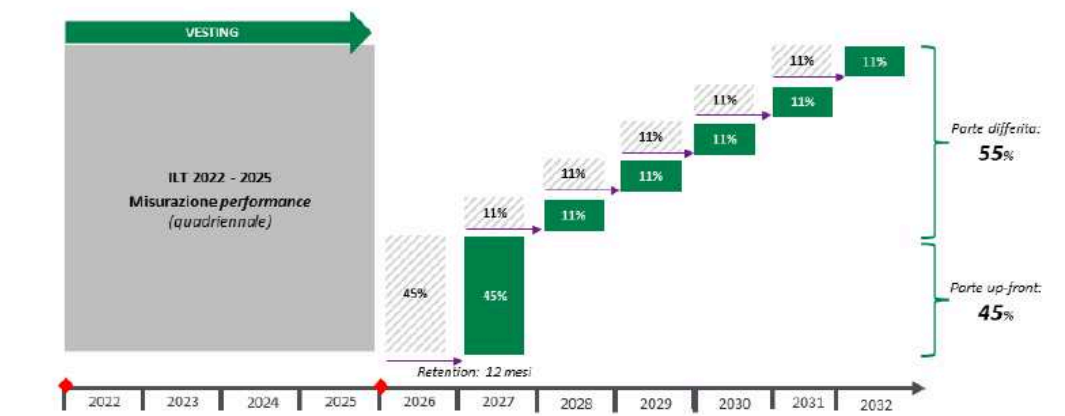
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari (l'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: - l'indicazione dei fattori, anche in termini di *performance*, e dei criteri utilizzati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

Il Piano ILT 2022-2025⁵ basato su strumenti finanziari prevede l'assegnazione di un premio individuale in azioni ordinarie BPER Banca al Personale indicato al paragrafo 1 alla fine del *Vesting* quadriennale (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2025)⁶, allineato alla strategia e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, così come definiti nel Piano Strategico 2022-2025⁵, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Nell'ambito del Piano ILT 2022-2025⁵, la modalità di assegnazione dei premi è strutturata - in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili nel settore bancario - in una quota *up-front*, ovvero riconosciuta alla maturazione delle condizioni di *vesting* quadriennale, e una differita pro-rata in *tranche* uguali, in un periodo pluriennale (5 anni). La struttura di pagamento delle azioni prevede un periodo di *retention* pari ad un anno per la quota *up-front* e per le quote differite.

⁵ Mediante l'inserimento di obiettivi di sostenibilità ESG ("*Environment Social Governance*").

⁶ Salvo quanto previsto al paragrafo 4.8.



Il riconoscimento delle azioni è subordinato alla verifica nel 2026 delle condizioni di accesso al 2025 (per la *tranche up-front*) e al 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 per le *tranche* differite (attribuite dopo 1 anno di *retention*).

In linea con le prassi di mercato, sono stati previsti per il Piano ILT le Condizioni di Accesso (Gate) previste da BPER per il piano di breve termine al 2025; in particolare il Common Equity Tier 1 (CET1) ratio consolidato, il Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato e il Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato, come definiti nel RAF tempo per tempo vigente.

La misurazione della *performance* è basata sulle seguenti metriche (KPI): un obiettivo di redditività (Return On Tangible Equity o anche "ROTE" al 2025), un obiettivo di efficienza operativa (Cost/Income al 2025), un obiettivo sulla qualità del credito (NPE ratio lordo al 2025) e un obiettivo ESG (mix di obiettivi articolati in "finanza sostenibile", "transizione energetica", "diversità e inclusione" e Progetto «Futuro» al 2025).

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

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

I valori target dei KPI *quantitativi* del Piano di incentivazione di Lungo Termine *sono* definiti nel Piano Strategico 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 9 giugno 2022 e riportati in evidenza nella Relazione 2022 sulla politica in materia di remunerazione.

Indicatore	Peso	Livello di raggiungimento	Pay-out	Misurazione
ROTE⁷ <u>al 31/12/2025</u>	50%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare
NPE Ratio Lordo <u>al 31/12/2025</u>	15%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare
Cost/Income <u>al 31/12/2025</u>	20%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare
ESG <u>al 31/12/2025</u>	15%	Max	120%	Cap
		Target	>=100% e <120%	Lineare
		Min	70% e <100%	Lineare

L'obiettivo ESG è articolato come segue:

- 25% Finanza Sostenibile (Plafond Finanziamenti Green al 31/12/2025);
- 25% Transizione Energetica (Riduzione Emissioni CO2 al 31/12/2025 rispetto all'Obiettivo Parigi 2030);
- 25% Diversità e Inclusione (aumento genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti (target da Piano Strategico al 31/12/2025);
- 25% Progetto "Futuro" (Valutazione impatto sociale al 31/12/2025 di progetti specifici per giovani attivati attraverso il Plafond "Futuro").

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

Sulla base delle caratteristiche sopra descritte, il Piano ILT 2022-2025 prevede un incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, nell'ammontare massimo di 27,2 milioni di euro (il "Montepremi Complessivo") in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello massimo.

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

L'entità target del Premio Individuale (su base annuale e quadriennale) del singolo Beneficiario viene determinata⁸, secondo una percentuale della remunerazione annua lorda individuale: (i) 60% (240% su base

⁷ Si segnala che il cambiamento del metodo di calcolo, illustrato nel dettaglio nel Piano Industriale, è finalizzato ad allineare la formula alle migliori prassi di mercato dando ad essa, nel contempo, ulteriore trasparenza e oggettività. Peraltro, simulazioni interne volte a comparare i risultati provenienti dalla "vecchia" e "nuova" formula, non hanno mostrato scostamenti significativi.

⁸ Nel rispetto del rapporto variabile: fisso definito dalle politiche di remunerazione di competenza al momento della partecipazione e in conformità alla normativa tempo per tempo vigente.

quadriennale) per top management e C-Level (fra questi è compreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Capogruppo e (ii) 40% (160% su base quadriennale) per il senior management e (iii) il 15% (60% su base quadriennale) per i Beneficiari individuati tra selezionate risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche. Sono esclusi dai Beneficiari coloro che appartengono alle Funzioni aziendali di controllo e assimilate, così come previsto dal paragrafo 1 del presente documento.

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

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

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

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

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

Resta in ogni caso fermo che, anche in caso di raggiungimento dei KPI, BPER Banca non assegnerà ai Beneficiari la *tranche up-front* e/o le *tranche* differite qualora non vengano raggiunti i Gate di Gruppo BPER (CET1; LCR; RORWA) come sopra definiti (relativamente al 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030).

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

Non applicabile.

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

La predisposizione del Piano ILT 2022-2025 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che il regime fiscale e di contribuzione previdenziale applicato alle azioni gratuite assegnate sarà coerente con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale del dipendente.

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

Nel formulare all'Assemblea dei Soci convocata per il 5 novembre 2022 la proposta di approvazione delle modifiche al Piano ILT 2022-2025, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha previsto, tra l'altro, il conferimento di ogni opportuno potere all'Amministratore Delegato - con facoltà di subdelega - necessario ai fini dell'esecuzione del Piano.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

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

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

Gli obiettivi sono individuati e fissati dal Consiglio di Amministrazione e i relativi target e pesi saranno mantenuti nel tempo coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine così come definiti nel Piano Strategico 2022-2025.

In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare e/o nel RAF alle condizioni di accesso del Piano ILT 2022-2025, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza.

In caso di eventi straordinari o non prevedibili a budget⁹, e suscettibili di alterare i Gates e i KPI, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni e il Comitato Controllo e Rischi, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà adeguare i target al fine di tenere in adeguata considerazione gli effetti di tali operazioni sui Gates e i KPI, tenuto conto di ulteriori indicatori legati al Piano Strategico e alla luce delle *performance* più generali conseguite in corso di periodo.

In caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo BPER, gratuiti o a pagamento funzionali ad operazioni straordinarie ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore delle azioni BPER e più in generale sul contenuto economico del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni e il Comitato

⁹ Quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: operazioni straordinarie e riorganizzazioni riguardanti il Gruppo BPER e, operazioni sul capitale, modifiche normative delle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER o al perimetro di Gruppo, offerte pubbliche di acquisto o di scambio ovvero cambi di controllo, compliance con specifiche normative di settore applicabili a singole società del Gruppo, normalizzazioni contabili straordinarie.

Rischi, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà apportare le modifiche necessarie o opportune per mantenere inalterate le caratteristiche sostanziali del Piano¹⁰.

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

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

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

Le azioni al servizio del Piano ILT 2022-2025, pari ad un massimo di circa 17.135.000 azioni ordinarie BPER Banca (rappresentative alla data di approvazione del Documento informativo da parte del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2022 del 1,21% del capitale sociale della Società) deriveranno da azioni proprie già detenute dalla Società alla data odierna o da future acquisizioni effettuate nel rispetto della normativa applicabile e previa autorizzazione da parte dell'Assemblea dei Soci. Il costo complessivo stimato è pari a 27,2 milioni di euro.

Al riguardo si evidenzia che in data 20 aprile 2022, l'Assemblea degli Azionisti ha già autorizzato l'acquisto di un numero massimo di 11.300.000 azioni (rappresentative a quella data dello 0,80% del capitale sociale della Società) per un costo di 21,5 milioni di euro.

In ogni caso, il numero delle azioni proprie acquistabili, anche in virtù di future autorizzazioni, non potrà mai eccedere il limite del quinto del capitale sociale previsto dall'articolo 2357, comma 3, del Codice Civile, tenendo conto anche delle azioni proprie già detenute dalla Società alla data odierna.

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

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

Nel corso del 2026 il Consiglio di Amministrazione certifica l'apertura dei Gates al Piano ILT 2022-2025 nonché il livello di raggiungimento degli specifici KPI (i cui valori target sono quelli definiti nel Piano Strategico 2022-2025 relativamente al 2025) alle date prestabilite, come descritto al paragrafo 2.2.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato le caratteristiche del Piano ILT 2022-2025, da sottoporre all'Assemblea dei Soci del 5 novembre 2022, preso atto del parere del Comitato per le Remunerazioni del 14 luglio 2022.

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

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

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato per le Remunerazioni, nella seduta del 14 luglio 2022, ha esaminato le modifiche al Piano, dando il suo parere positivo, ed ha deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 21 luglio 2022, con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato di approvare la proposta di modifiche al Piano e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'Assemblea del 5 novembre 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 dall'eventuale comitato per la remunerazione

In caso di approvazione delle modifiche al Piano ILT 2022-2025 da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini della relativa attuazione. Il riconoscimento delle azioni comunque è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il livello di raggiungimento delle condizioni di *performance* di Piano previa verifica delle condizioni di accesso (secondo quanto meglio dettagliato ai precedenti paragrafi 2.2, 2.3 e 3.4).

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

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

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

- Euro 1,3072 (parere del Comitato per le Remunerazioni del 14 luglio 2022);
- Euro 1,3057 (delibera sulla proposta all'Assemblea dei Soci del Consiglio di Amministrazione del 21 luglio 2022).

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Reg. UE 596/14; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

È stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti in merito al presente Piano ILT 2022-2025 e all'acquisto di azioni proprie.

In fase di adozione ed esecuzione del Piano ILT 2022-2025, viene data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

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

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

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

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Per i potenziali Beneficiari, il Piano ILT 2022-2025 prevede l'attribuzione del Bonus maturato attraverso l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie BPER Banca, assoggettate specifici periodi di differimento e *retention* (come precedentemente dettagliato al paragrafo 2.2).

Il Bonus viene così suddiviso:

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

- il 40% viene maturato *up-front* nel 2026 e sottoposto a clausola di *retention* fino al 2027;
- il restante 60% viene differito in 5 quote annuali di pari importo e viene maturato nel periodo 2027-2028-2029-2030-2031; ogni quota differita azionaria attribuita è sottoposta a clausola di *retention* della durata di un anno.

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

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

Il periodo di attuazione del Piano ILT 2022-2025 è compreso tra l'esercizio di approvazione assembleare (2022) e l'effettiva disponibilità dell'ultima quota differita in azioni (2032), come meglio descritto al paragrafo 2.2.

4.3 Termine del piano

Tenuto conto di quanto esposto al paragrafo che precede, il Piano ILT 2022-2025 terminerà nel 2032.

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

Al momento è stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a circa 27,2 milioni di euro non superiore ad un numero massimo di 17.135.000 azioni ordinarie, rappresentative alla data di approvazione del Documento informativo da parte del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2022, del 1,21% del capitale sociale della Società.

L'assegnazione viene distribuita negli anni di maturazione come illustrato nel precedente paragrafo 2.2.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni ordinarie BPER Banca assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Piano, in quanto la loro assegnazione si perfezionerà successivamente all'Assemblea dei Soci del 5 novembre 2022; in fase di riconoscimento del Bonus al 2026 tale numero sarà condizionato dall'apertura dei Gates nonché dal livello di raggiungimento degli specifici indicatori di *performance*.

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

Tuttavia, in linea con la normativa di riferimento, il Codice di Autodisciplina e la Politica Retributiva 2022 i Beneficiari non possono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione

o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nel meccanismo incentivante, come già descritto al paragrafo 2.3.

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

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

I Beneficiari avranno diritto a ricevere il premio maturato, solo se saranno in carica o nel ruolo al termine del periodo di *vesting*, come definito al paragrafo 2.2, e comunque al momento del pagamento, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali eccezioni a tale regola. Eventuali premi saranno riconosciuti secondo il criterio del pro rata temporis.

Il Piano prevede clausole di *good e bad leavership*, 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 i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

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

Pur non essendo possibile, allo stato attuale, indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso per l'erogazione dei premi in azioni BPER, tenuto conto delle condizioni di accesso, nonché al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, lo stanziamento massimo complessivo a copertura in arco di Piano è di circa 27,2 milioni di euro.

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (cd. *fair market value*); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Si veda quanto previsto nel paragrafo 3.3.

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati*	Data della assegnazione**	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	12-apr-19	Azioni BPER Banca	146.837	2019	1,79 €	3,74 €	2019-2021
Note								
Esposito Stefano	Direttore Generale Sardaleasing	28-mar-19	Azioni BPER Banca	52.142	2019	1,79 €	3,74 €	2019-2021
Note								
Tomasi Franco	Direttore Generale Emil.Ro	16-apr-19	Azioni BPER Banca	52.142	2019	1,79 €	3,74 €	2019-2021
Note								
3 Dirigenti con responsabilità strategiche di Bper Banca		17-apr-19	Azioni BPER Banca	220.813	2019	1,79 €	3,74 €	2019-2021
Note								
N° 27 altri dipendenti o collaboratori di Bper Banca destinatari del Piano		17-apr-19	Azioni BPER Banca	1.312.838	2019	1,79 €	3,74 €	2019-2021
Note								
N° 1 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna destinatari del Piano		12-apr-19	Azioni BPER Banca	48.492	2019	1,79 €	3,74 €	2019-2021
Note:								

La tabella non include il Bonus riferito a 1 soggetto non più dipendente.

* Numero azioni inizialmente assegnate adeguato attraverso il meccanismo di aggiustamento "TERP" a seguito dell'aumento di capitale effettuato a ottobre 2020. Per il numero effettivo di azioni attribuito a seguito consuntivazione si rimanda alla tabella Consob "Piani di compensi basati su strumenti finanziari" contenuta nella Relazione 2022 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, Sezione II, Parte II.

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

Repertorio numero **49930**

VERBALE DI GIURAMENTO

REPUBBLICA ITALIANA

L'anno duemilaventidue, il giorno cinque del mese di novembre

5-11-2022

In Modena, Via Aristotele n.33.

Davanti a me Dott.Proc. FRANCO SOLI, Notaio iscritto nel ruolo del Distretto Notarile di Modena, con sede in Modena, è personalmente comparso *il* sig.:

- MAZZA dott. PAOLO, nato a Modena il trenta marzo mille novecento settantasei (30-3-1976), ivi domiciliato, Via della Pietra 67/A

Detto componente, della cui identità personale io Notaio sono certo, *il* quale

dichiara

di ben conoscere la lingua inglese e di voler asseverare con giuramento la traduzione dall'inglese all'italiano dell'autorizzazione rilasciata dalla Banca Centrale Europea in data 4.11.2022, decisione n.ECB-SSM-2022-ITPER-15, relativa alle modifiche dello Statuto sociale di "BPER Banca S.p.A.", autorizzazione che nel testo in lingua inglese, con in calce la traduzione in italiano, si allega al presente atto sotto la lettera "A", dispensatamene la lettura.

ALLEGATO Q'

ALL'ATTO PER N.

49931/15033



Il perito, da me ammonito e diffidato ai sensi di legge e in particolare a norma degli artt.3 e 76 del D.P.R.28.12.2000 n.445, presta giuramento pronunciando le parole:

"Giuro di aver bene e fedelmente adempiuto le funzioni affidatemi al solo scopo di far conoscere la verità".

Il comparente dichiara di aver ricevuto le informative previste dalla legge in materia di tutela della privacy e consente il trattamento dei suoi dati personali e/o aziendali nei modi di legge, ai sensi del Decreto Leg.vo in data 30.6.2003 n.196 e successive modificazioni e del Regolamento Europeo n.679/2016, autorizzando l'inserimento dei dati in archivi informatici, in sistemi telematici, banche dati e pubblici registri per finalità connesse al presente atto e conseguenti adempimenti amministrativi, giuridici e fiscali.

Il presente atto è esente dall'obbligo di registrazione ai sensi dell'art.3 Tabella allegata al D.P.R. 26 aprile 1986 n.131.

Del che richiesto io Notaio ho ricevuto il presente atto che viene da me letto alla comparente *il* quale, da me interpellato, lo approva trovandolo conforme alla sua volontà.

Scritto elettronicamente per la maggior parte e per il resto scritto di mio pugno su due pagine e parte del-

la terza di un foglio di carta da bollo e sottoscritto

dalla ³ comparente e da me Notaio nei modi di legge, es-

sendo le ore 9. 1/2 del: la - 1/2 del: la.

Due porte le He adgrate

Francesco



ALLEGATO "A" ALL'ATTO
REP. N. 49930EUROPEAN CENTRAL BANK
BANKING SUPERVISION

ECB-CONFIDENTIAL

BPER Banca S.p.A.
Via San Carlo 8 - 20
41121 Modena
ITALY

(hereinafter the 'Supervised Entity')

cc: Banca d'Italia

ECB-SSM-2022-ITPER
Frankfurt am Main, 4 November 2022**Decision on amendments to the statutes of the Supervised Entity**

Dear Sir or Madam,

In response to your application of 12 August 2022, I am writing to notify you that the European Central Bank (ECB) has decided to confirm that the amendments to the statutes of the Supervised Entity summarised below do not jeopardise its sound and prudent management.

The Supervised Entity is recommended to establish a clear allocation of powers and responsibilities within the members of the general management with a view to preserving organisational structure transparency. Said allocation of powers and responsibilities could be addressed, for instance, in the context of the Supervised Entity's internal regulations and delegated powers framework.

This Decision is subject to the condition that the Supervised Entity's extraordinary shareholders' meeting or any other competent body set out in the applicable law approves the amendments.

The Governing Council of the ECB has adopted this Decision, on the basis of a draft proposal of the Supervisory Board in accordance with Article 26(8) of Council Regulation (EU) No 1024/2013¹, pursuant to Article 4(1)(e) and Article 9(1) of Regulation (EU) No 1024/2013, in conjunction with Articles 56 and 61(3) of the Italian law on banking² and the Banca d'Italia Circular No 229/1999³, Title III, Chapter 1, Section II.

1. Facts on which this Decision is based

- 1.1 On 12 August 2022, the Supervised Entity requested the ECB's confirmation pursuant to Article 56 and Article 61 of the Italian law on banking that the proposed amendments to its statutes, as described in paragraph 1.2, do not jeopardise the Supervised Entity's sound and prudent management. Upon request, the Supervised Entity provided additional information on 12 October 2022.

¹ Council Regulation (EU) No 1024/2013 of 15 October 2013 conferring specific tasks on the European Central Bank concerning policies relating to the prudential supervision of credit institutions (OJ L 297, 29.10.2013, p. 63).

² Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385, Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, e successive modificazioni e integrazioni, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.230 del 30-9-1993 - Suppl. Ordinario n. 92.

³ Circolare n. 229 del 21 aprile 1999, Istruzioni di Vigilanza per le banche.

ECB-CONFIDENTIAL

- 1.2 The main amendments aim to: (i) reintroduce a co-optation mechanism in case the replacement of a board member is needed (Article 20 of the statutes); and (ii) introduce the possibility not to appoint a general manager (Article 35 of the statutes), and the elimination of the provisions listing the powers attributed to the position (Article 36 of the statutes is completely expunged).
- 1.3 The proposed amendments were approved by the Supervised Entity's board of directors on 4 August 2022.
- 1.4 At the notification date of this Decision, the extraordinary shareholders' meeting of the Supervised Entity has not yet approved the proposed amendments to the statutes.

2. Assessment

- 2.1 Based on the information summarised in Section 1, the ECB has assessed the proposed amendments to the statutes against the criteria set out in Article 56 Italian law on banking and the Banca d'Italia Circular No 229/1999.
- 2.2 When assessing the proposed amendments, clarifications were requested in connection with the amendment to Article 35 of the statutes, as the text was not clear on how to interpret the requirements to be fulfilled by the deputy general manager(s). The Supervised Entity proposed a redrafting of the text clarifying that general manager and deputy general manager(s), if appointed, will have to meet the legal requirements in place for their respective roles.
- 2.3 The ECB notes that the extraordinary shareholders' meeting of the Supervised Entity has not yet approved the proposed amendments to the statutes of the Supervised Entity.
- 2.4 Furthermore, the assessment of the proposed amendments has revealed a risk that functional overlaps may arise between the chief executive officer (CEO) and the general manager (or deputy general manager/s) as a result of the proposed to Article 35 of the statutes. Therefore, the ECB has deemed adequate to address the above recommendation in order to ensure that the Supervised Entity mitigates such risk.
- 2.5 Based on the above, the ECB concludes that the proposed amendments do not jeopardise the sound and prudent management of the Supervised Entity and that there is no reason to oppose the proposed amendments to the statutes of the Supervised Entity.

3. General

- 3.1 The ECB has taken this Decision on the basis of the facts provided and statements made by the Supervised Entity. If any of those facts or statements were incorrect or incomplete, or no longer reflect the state of affairs described, this could constitute sufficient grounds to revoke this Decision in full or in part.
- 3.2 If the Supervised Entity ceases to comply with the requirements on the basis of which this Decision was taken, or fails to fulfil any requirement or ancillary provision set out in this Decision, or if the applicable law changes, and without prejudice to other cases set out in the applicable law providing for revocation, the ECB will consider revoking this Decision in full or in part.
- 3.3 For the purposes of Article 2436 of the Italian Civil Code, this Decision is without prejudice to any

ECB-CONFIDENTIAL

assessment by a public notary or the Companies Register on the conformity of the amendments to the statutes with applicable law.

- 3.4 This Decision takes effect on the day of its notification to the Supervised Entity.

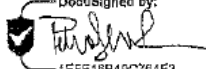
4. Administrative and judicial review

- 4.1 A review of this Decision by the ECB's Administrative Board of Review may be requested under the conditions and within the time limits set out in Article 24 of Regulation (EU) No 1024/2013 and Decision ECB/2014/16 of the European Central Bank⁴. A request for a review should be sent preferably by electronic mail to ABoR@ecb.europa.eu, or by post to:

The Secretary of the Administrative Board of Review
European Central Bank
Sonnemannstrasse 22
60314 Frankfurt am Main
Germany

- 4.2 This Decision may be challenged before the Court of Justice of the European Union under the conditions and within the time limits provided for in Article 263 of the Treaty on the Functioning of the European Union.

Yours sincerely,

DocuSigned by:

1E9E18B43C764F3...

Petra SENKOVIC
Director General Secretariat
The Secretary of the Governing Council



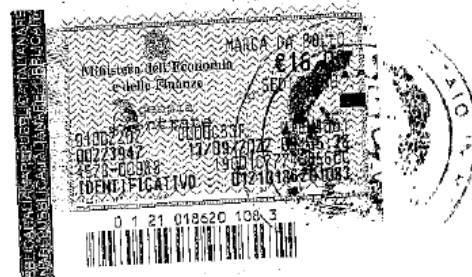
⁴ Decision ECB/2014/16 of the European Central Bank of 14 April 2014 concerning the establishment of an Administrative Board of Review and its Operating Rules (OJ L 175, 14.6.2014, p. 47).

Repertorio numero 49929

Certifico io sottoscritto Dott.Proc.FRANCO SOLI, Notaio
iscritto nel ruolo del Distretto Notarile di Modena,
con residenza in Modena, che la presente copia cartacea
è conforme al suo originale informatico sottoscritto
con firma digitale.

Modena, Corso Canalgrande n.90, li 4 novembre 2022

Franco Soli





BCE-RISERVATO

BPER Banca S.p.A.
Via San Carlo 8 - 20
41121 Modena
ITALY

(di seguito il 'Soggetto Vigilato')

cc: Banca d'Italia



ECB-SSM-2022-ITPER-15
Francoforte sul Meno, 4 Novembre 2022

Decisione in merito a modifiche allo Statuto del Soggetto Vigilato

Egregio Dott. /Gent.ma Dott.ssa,

In risposta alla Vostra richiesta del 12 agosto 2022, Vi scrivo per informarVi che la Banca Centrale Europea (BCE) ha deciso di confermare che le modifiche allo Statuto del Soggetto Vigilato richieste e seguito non contrastano con la sana e prudente gestione della banca.

Al Soggetto Vigilato si raccomanda di procedere ad una chiara ripartizione dei poteri e delle responsabilità tra gli esponenti della Direzione Generale, al fine di preservare la trasparenza della struttura organizzativa. Detta ripartizione di poteri e responsabilità potrebbe essere disciplinata, ad esempio, nell'ambito della normativa interna e nel quadro dei poteri delegati del Soggetto Vigilato.

La presente Decisione è subordinata alla condizione che l'assemblea straordinaria del Soggetto Vigilato o qualsivoglia altro organo competente previsto dalla legge applicabile approvi le modifiche statutarie.

Il Consiglio Direttivo della BCE ha adottato la presente Decisione sulla base di un progetto di proposta del Consiglio di Vigilanza in conformità all'articolo 26, paragrafo 8, del Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio¹, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, lettera e) e dell'articolo 9, paragrafo 1, del Regolamento (UE) n. 1024/2013, in combinato disposto con gli articoli 56 e 61, paragrafo 3, del Testo Unico Bancario² e il Titolo III, Capitolo 1, Sezione II della Circolare di Banca d'Italia No. 229/1999³.

1. Fatti alla base della presente Decisione

- 1.1 Il 12 agosto 2022, il Soggetto Vigilato ha richiesto a BCE conferma, ai sensi degli articoli 56 e 61 del Testo Unico Bancario, del fatto che le proposte di modifica al proprio Statuto descritte al paragrafo 1.2 non contrastino con la sana e prudente gestione del Soggetto Vigilato. Su richiesta, il Soggetto Vigilato ha fornito ulteriori informazioni in data 12 ottobre 2022.

¹ Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi (GU L 287, 29.10.2013, pag. 63).

² Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385, Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, e successive modificazioni e integrazioni, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.230 del 30-9-1993 - Suppl. Ordinario n. 92.

³ Circolare n. 229 del 21 aprile 1999-Istruzioni di Vigilanza per le banche.

BCE-RISERVATO

- 1.2 Le principali modifiche sono volte a: (i) reintrodurre un meccanismo di co-optazione nel caso in cui si renda necessaria la sostituzione di un membro del Consiglio di Amministrazione (Articolo 20 dello Statuto); e (ii) prevedere la possibilità di non nominare un Direttore Generale (Articolo 35 dello Statuto) e l'eliminazione delle clausole che elencano i poteri attribuiti al ruolo (espungendo integralmente l'Articolo 36 dello Statuto).
- 1.3 Le proposte di modifica sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del Soggetto Vigilato in data 4 agosto 2022.
- 1.4 Alla data di notifica della presente Decisione, l'Assemblea Straordinaria del Soggetto Vigilato non ha ancora approvato le proposte di modifiche statutarie.
- 2. Valutazione**
- 2.1 Sulla base delle informazioni riepilogate nella Sezione 1, la BCE ha valutato le proposte di modifiche statutarie rispetto ai criteri di cui all'articolo 56 del Testo Unico Bancario e alla Circolare di Banca d'Italia n. 229/1999.
- 2.2 Nel valutare le proposte di modifica, sono stati richiesti chiarimenti in merito alla modifica dell'articolo 35 dello Statuto, non essendo chiara nel testo l'interpretazione da dare ai requisiti che devono essere soddisfatti dal/dai Vice Direttore/i Generale/i. Il Soggetto Vigilato ha proposto una riformulazione del testo in cui si chiarisce che il Direttore Generale e il/i Vice Direttore/i Generale/i, se nominati, devono soddisfare i requisiti di legge previsti per i rispettivi ruoli.
- 2.3 La BCE precisa che l'Assemblea Straordinaria del Soggetto Vigilato non ha ancora approvato le proposte di modifica al dettato statutario del Soggetto Vigilato.
- 2.4 Inoltre, la valutazione delle proposte di modifica ha rilevato il rischio di sovrapposizioni funzionali tra l'Amministratore Delegato (CEO) e il Direttore Generale (o il/i Vice Direttore/i Generale/i) a seguito della proposta di modifica dell'articolo 35 dello Statuto. La BCE ha pertanto reputato opportuno evidenziare la raccomandazione di cui sopra per garantire che il Soggetto Vigilato attenui tale rischio.
- 2.5 Alla luce di quanto sopra, la BCE conclude che le proposte di modifica allo Statuto non contrastano con la sana e prudente gestione del Soggetto Vigilato e che nulla osta alle proposte di modifica allo Statuto del Soggetto Vigilato.
- 3. Aspetti generali**
- 3.1 La BCE ha assunto la presente Decisione sulla base dei fatti presentati e delle dichiarazioni rese dal Soggetto Vigilato. Qualora uno di tali fatti o dichiarazioni non fosse veritiero, o non riflettesse più lo stato di cose descritto, tale circostanza potrebbe costituire motivo sufficiente per la revoca, in toto o in parte, della presente Decisione.
- 3.2 Qualora il Soggetto Vigilato cessasse di soddisfare i requisiti in base ai quali è stata adottata la presente Decisione o non dovesse adempiere a un requisito o a una disposizione accessoria di cui alla presente Decisione, ovvero qualora dovesse mutare il quadro normativo di riferimento, e fatti salvi gli altri casi previsti dalle norme vigenti che ne prevedano la revoca, la BCE valuterà la revoca, in toto o in parte, della presente Decisione.
- 3.3 Ai fini dell'articolo 2436 del Codice Civile italiano, la presente decisione non pregiudica la

BCE-RISERVATO

valutazione della conformità delle modifiche statutarie alla normativa vigente da parte di un notaio o del Registro delle Imprese.

3.4 La presente Decisione avrà effetto a far data dall'avvenuta notifica al Soggetto Vigilato.

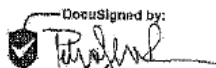
4. Riesame amministrativo e giurisdizionale

4.1 Ai sensi dell'articolo 24 del Regolamento (UE) n. 1024/2013 e della Decisione BCE/2014/16 della Banca Centrale Europea è possibile presentare richiesta di riesame amministrativo, secondo le condizioni ed entro i termini previsti, alla Commissione Amministrativa del Riesame della BCE⁴. La richiesta di riesame deve essere inviata, di preferenza, tramite posta elettronica, a ABoR@ecb.europa.eu, or tramite posta a:

*The Secretary of the Administrative Board of Review
European Central Bank
Sonnemannstrasse 22
60314 Frankfurt am Main
Germany*

4.2 L'eventuale procedura di ricorso contro la presente Decisione dovrà essere presentata alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea secondo le condizioni ed entro i termini previsti dall'art. 263 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

Distinti saluti,

DocuSigned by:

1E9E10B46C703F3...

Petra SENKOVIC

Director General Secretariat

The Secretary of the Governing Council

⁴ Decisione BCE/2014/16 della Banca Centrale Europea, del 14 aprile 2014, relativa all'istituzione della Commissione Amministrativa del Riesame e alle relative norme di funzionamento (BCE/2014/16) (GU L 175 del 14.6.2014, pag. 47).

Allegato “R” all’atto rep.n. 49931/15033



STATUTO SOCIALE

Statuto aggiornato con le modifiche deliberate dall'Assemblea straordinaria dei Soci del 5 novembre 2022.

COSTITUZIONE, SCOPO, DURATA E SEDE DELLA SOCIETÀ

Articolo 1

1. La Società è denominata BPER Banca S.p.A., in forma abbreviata “BPER Banca”. Nell'utilizzo dei marchi e dei segni distintivi le parole che compongono la denominazione possono essere combinate fra di loro, anche in maniera diversa. La Società può utilizzare, come marchi e segni distintivi, le denominazioni e/o i marchi utilizzati di volta in volta dalla stessa e/o da società nella stessa incorporate.
2. La Società è retta dalle disposizioni di legge e dalle norme del presente Statuto.

Articolo 2

1. La Società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme, direttamente e anche per il tramite di società controllate.
2. La Società accorda particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse del territorio dove è presente tramite la rete distributiva propria e del Gruppo.
3. La Società, nella sua qualità di capogruppo del Gruppo bancario “BPER Banca S.p.A.”, in forma abbreviata “Gruppo BPER Banca”, ai sensi dell'art. 61 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, emana, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, disposizioni alle componenti del Gruppo per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia e dalle altre Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo.

Articolo 3

1. La durata della Società è fissata fino al 31 dicembre 2100, con facoltà di proroga.

Articolo 4

1. La Società ha la sede legale in Modena. Previa le autorizzazioni prescritte, può istituire e sopprimere dipendenze ed uffici di rappresentanza in Italia e all'estero.

CAPITALE, SOCI ED AZIONI

Articolo 5

1. Il capitale sociale, interamente sottoscritto e versato, è pari a Euro 2.100.435.182,40 ed è rappresentato da 1.413.263.512 azioni ordinarie nominative, prive di valore nominale.
2. Se una azione diviene di proprietà di più persone, i diritti dei comproprietari devono essere esercitati da un rappresentante comune.
3. Nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, la Società ha la facoltà, con delibera dell'Assemblea straordinaria, di emettere categorie di azioni fornite di diritti diversi da quelli delle azioni ordinarie, determinandone il contenuto, e strumenti finanziari forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi.
4. Tutte le azioni appartenenti a una medesima categoria conferiscono uguali diritti.
5. Il Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 luglio 2019, in forza della delega ad esso attribuita dall'Assemblea straordinaria dei soci del 4 luglio 2019, ai sensi dell'art. 2420-ter del Codice Civile, da esercitarsi entro il 31 dicembre 2019, ha deliberato di emettere un prestito obbligazionario

convertibile Additional Tier 1, per un importo complessivo di nominali Euro 150.000.000, da offrire integralmente in sottoscrizione a Fondazione di Sardegna, e quindi con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 5, del Codice Civile, ad un prezzo di sottoscrizione sopra la pari determinato in complessivi Euro 180.000.000, e conseguentemente di aumentare il capitale sociale a pagamento, in una o più volte e in via scindibile, per un importo complessivo di massimi Euro 150.000.000, comprensivo di sovrapprezzo di Euro 42.857.142, a servizio esclusivo ed irrevocabile della conversione di tale prestito obbligazionario Additional Tier 1 mediante emissione di massime n.35.714.286 azioni ordinarie della Società, prive del valore nominale espresso, aventi godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni ordinarie della Società in circolazione alla data di emissione.

6. L'Assemblea straordinaria dei soci del 4 luglio 2019 ha attribuito al Consiglio di amministrazione, ai sensi dell'articolo 2443 del Codice Civile, la facoltà, per un periodo di cinque anni dalla data della deliberazione assembleare, di aumentare a pagamento, in una o più volte e in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quarto comma, e/o dell'art. 2441, quinto comma, del Codice Civile, il capitale sociale per un importo complessivo massimo di Euro 13.000.000,00, comprensivo dell'eventuale sovrapprezzo da determinarsi ai sensi dell'art. 2441 comma 6 del Codice Civile, mediante emissione di un numero massimo di 2.500.000 azioni ordinarie della Società, prive del valore nominale espresso, il cui valore di emissione potrà anche essere inferiore alla parità contabile esistente alla data della relativa emissione, aventi godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni ordinarie della Società in circolazione alla data di emissione.

Articolo 6

1. La Società può chiedere, in qualsiasi momento e con oneri a proprio carico, agli intermediari autorizzati, tramite una società di gestione accentrata, i dati identificativi degli azionisti che non abbiano espressamente vietato la comunicazione degli stessi, unitamente al numero di azioni registrate sui conti ad essi intestati.

2. Qualora la medesima richiesta sia effettuata su istanza degli azionisti, si applica quanto previsto dalla normativa vigente, anche con riferimento alla quota minima di partecipazione per la presentazione dell'istanza, con ripartizione dei costi in parti uguali tra la Società e gli azionisti richiedenti, ove non diversamente stabilito dalla normativa.

Articolo 7

1. Il recesso è ammesso nei soli casi previsti dalla legge, con esclusione dei casi di proroga del termine della durata della Società e l'introduzione o la rimozione di vincoli alla circolazione delle azioni.

2. Per il rimborso delle azioni al socio receduto si applicano le disposizioni vigenti.

OPERAZIONI DELLA SOCIETA'

Articolo 8

1. Per il conseguimento dei suoi scopi istituzionali, la Società può direttamente e anche per il tramite di società controllate, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, compiere tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.
2. La Società può emettere obbligazioni, anche convertibili in azioni, con l'osservanza delle disposizioni di legge.

ORGANI DELLA SOCIETA'

Articolo 9

1. L'esercizio delle funzioni sociali, secondo le rispettive competenze determinate dalla legge e dalle disposizioni che seguono, è demandato:
 - a) all'Assemblea dei soci;
 - b) al Consiglio di amministrazione;
 - c) al Presidente del Consiglio di amministrazione;
 - d) al Comitato esecutivo;
 - e) all'Amministratore delegato;
 - f) al Collegio sindacale;
 - g) alla Direzione generale.

ASSEMBLEA DEI SOCI

Articolo 10

1. L'Assemblea dei soci è ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea si tiene nel luogo indicato nell'avviso di convocazione, purché in Italia.
3. L'Assemblea si tiene in unica convocazione. Il Consiglio di amministrazione può tuttavia stabilire di convocare l'Assemblea in prima, in seconda e, limitatamente all'Assemblea straordinaria, anche in terza convocazione. Di tale determinazione è data notizia nell'avviso di convocazione.
4. L'Assemblea può essere validamente tenuta, se l'avviso di convocazione lo prevede, anche mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento a distanza, purché risultino garantite l'identificazione dei soci legittimati a parteciparvi e la possibilità per essi di intervenire nella discussione degli argomenti trattati e di esprimere il voto nelle deliberazioni.
5. L'Assemblea dei soci è convocata dal Consiglio di amministrazione, mediante avviso di convocazione, nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa vigente. Essa è inoltre convocata dal Collegio sindacale, ovvero da almeno 2 (due) Sindaci, nei casi previsti dalla legge.
6. Il Consiglio di amministrazione deve, inoltre, convocare senza ritardo l'Assemblea dei soci, quando ne sia fatta domanda scritta da parte di tanti soci che alla data della richiesta rappresentino, anche

congiuntamente, la quota minima di capitale a tal fine richiesta dalla normativa vigente. La richiesta deve essere accompagnata dal deposito delle certificazioni di partecipazione al sistema di gestione accentrata, attestanti la legittimazione dei soci richiedenti.

7. Con le modalità, nei termini e nei limiti stabiliti dalla legge, i soci che rappresentino, anche congiuntamente, la quota minima di capitale a tal fine richiesta dalla normativa vigente possono, con domanda scritta, chiedere l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare in Assemblea, quale risulta dall'avviso di convocazione, ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno. La richiesta deve essere accompagnata dal deposito di copia delle comunicazioni degli intermediari autorizzati, attestanti la legittimazione dei soci richiedenti. L'integrazione dell'elenco delle materie da trattare ai sensi del presente comma non è ammessa per gli argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli Amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta.

Articolo 11

1. L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno, entro 120 (centoventi) giorni, dalla chiusura dell'esercizio sociale.

2. L'Assemblea ordinaria:

- su proposta motivata del Collegio sindacale, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti ad una Società di revisione iscritta nell'apposito registro, determinandone il corrispettivo e gli eventuali criteri per l'adeguamento di tale corrispettivo durante l'incarico; sussistendone i presupposti, sentito il Collegio sindacale, revoca l'incarico;
- determina, nel rispetto delle previsioni di legge e delle disposizioni regolamentari in materia, l'ammontare dei compensi da corrispondere ai Consiglieri. La remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto è stabilita dal Consiglio di amministrazione sentito il parere del Collegio sindacale;
- determina la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- 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 superiore al rapporto di 1:1 ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalle medesime disposizioni;

- approva il Regolamento assembleare;
- delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge.

3. L'Assemblea straordinaria delibera sugli oggetti riservati dalla legge alla sua competenza.

4. Possono intervenire all'Assemblea i soggetti cui spetta il diritto di voto per i quali sia pervenuta alla Società, entro i termini di legge, la comunicazione dell'intermediario autorizzato attestante la loro legittimazione.

5. Ogni azione ordinaria dà diritto a un voto.

6. Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono farsi rappresentare in Assemblea con l'osservanza delle disposizioni di legge. La delega può essere notificata elettronicamente mediante l'utilizzo di apposita sezione del sito Internet della Società ovvero mediante posta elettronica, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione.

7. Non sono ammessi voti per corrispondenza.

8. Nel rispetto della normativa vigente, il Consiglio di amministrazione può consentire l'esercizio del diritto di voto prima dell'Assemblea e/o durante il suo svolgimento, senza necessità di presenza fisica alla stessa in proprio o tramite delegato, mediante l'utilizzo di mezzi elettronici con modalità, da rendersi note nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, tali da garantire l'identificazione dei soggetti cui spetta il diritto di voto e la sicurezza delle comunicazioni.

9. I componenti del Consiglio di amministrazione non possono votare nelle deliberazioni concernenti la loro responsabilità.

Articolo 12

1. Per la validità della costituzione dell'Assemblea, si applica la normativa vigente.

Articolo 13

1. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di amministrazione o da chi lo sostituisce ai sensi di Statuto, e, in mancanza, da persona eletta dagli intervenuti. Il Presidente dell'Assemblea verifica la regolarità della costituzione, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti, regola il suo svolgimento e accerta i risultati delle votazioni.

2. Salvo quando il verbale dell'Assemblea sia redatto da un notaio ai sensi dell'art. 16, comma 2, funge da Segretario dell'Assemblea ordinaria il Segretario del Consiglio di amministrazione o, in sua assenza, altro soggetto designato dall'Assemblea.

3. Il Presidente può scegliere tra gli intervenuti 2 (due) o più scrutatori.

Articolo 14

1. Per la validità delle deliberazioni dell'Assemblea si applica la normativa vigente, fermo quanto previsto dagli artt. 18, 19, 20, 31, 32 e 33.

Articolo 15

1. Qualora in una seduta non si esaurisca l'ordine del giorno, l'Assemblea può essere prorogata dal Presidente non oltre l'ottavo giorno successivo, mediante dichiarazione da farsi all'adunanza e senza necessità di altro avviso.
2. Nella seconda tornata l'Assemblea si costituisce e delibera con le stesse maggioranze stabilite per la validità della costituzione e delle deliberazioni dell'Assemblea di cui si effettua la continuazione.

Articolo 16

1. Le deliberazioni dell'Assemblea devono constare da verbale che, redatto dal Segretario, viene firmato dal Presidente, dal Segretario, e, se nominati, dagli scrutatori.
2. Nei casi di legge ed inoltre ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno, il verbale viene redatto da notaio, previamente designato dal Presidente stesso, che funge da Segretario dell'Assemblea.
3. Il Libro dei verbali delle Assemblee e gli estratti del medesimo, certificati conformi dal Presidente od autenticati da notaio, fanno prova delle adunanze e delle deliberazioni delle Assemblee.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Articolo 17

1. Il Consiglio di amministrazione è formato da 15 (quindici) Consiglieri, eletti dall'Assemblea.
2. I componenti del Consiglio di amministrazione durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica e sono rieleggibili.
3. La composizione del Consiglio di amministrazione deve assicurare l'equilibrio tra i generi e la presenza del numero minimo di componenti indipendenti, nel rispetto della normativa vigente.
4. Sono considerati indipendenti i Consiglieri che possiedono i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 148, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, nonché dalla normativa vigente attuativa dell'art. 26 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (nel seguito, i "*Requisiti di Indipendenza*"). I componenti indipendenti del Consiglio di amministrazione devono inoltre essere in possesso dei requisiti di indipendenza definiti dal vigente codice di autodisciplina delle società quotate emanato da Borsa Italiana SpA. Il Consiglio di amministrazione definisce i parametri sulla cui base viene valutata la compromissione dell'indipendenza per via dei rapporti intrattenuti dai Consiglieri.
5. I componenti del Consiglio di amministrazione devono, a pena di ineleggibilità o di decadenza nel caso vengano meno successivamente, possedere i requisiti e i criteri di idoneità nonché rispettare i limiti al cumulo degli incarichi, previsti dalla normativa vigente con riguardo all'incarico di componente dell'organo di amministrazione di una banca emittente azioni quotate in mercati regolamentati.
6. I Consiglieri, durante il corso della carica, devono dare immediata comunicazione al Consiglio di amministrazione di ogni situazione che possa incidere sulla valutazione della loro idoneità a ricoprire l'incarico.

7. Ferme restando le cause di ineleggibilità, di incompatibilità e di decadenza previste dalla normativa vigente:

- a) non possono far parte del Consiglio di amministrazione: (i) i dipendenti della Società, salvo che si tratti del Direttore generale, ove nominato; (ii) gli amministratori, i dipendenti od i componenti di comitati, commissioni od organi di controllo di istituti di credito concorrenti, salvo che si tratti di istituti partecipati dalla Società, anche attraverso altre società inserite nel proprio Gruppo bancario;
- b) la sussistenza di una causa di incompatibilità prevista alla lettera a) non impedisce la candidatura alla carica di amministratore della Società, fermo restando che il candidato interessato, accettando la candidatura, assume l'obbligo di far cessare immediatamente detta causa in caso di nomina;
- c) qualora una causa di incompatibilità prevista alla lettera a) sopraggiunga dopo la nomina, l'interessato deve darne immediata comunicazione al Consiglio di amministrazione e, ove detta causa non venga rimossa entro 30 (trenta) giorni dalla comunicazione ovvero entro il termine più breve previsto dalla normativa vigente, decade dalla carica.

8. Il venir meno in capo a un Consigliere dei Requisiti di Indipendenza o, qualora non previsti a pena di ineleggibilità o di decadenza, di altri requisiti richiesti dalla normativa vigente o dallo Statuto, non ne determina la decadenza, se i requisiti permangono in capo al numero minimo di Consiglieri che devono possederli.

Articolo 18

1. All'elezione dei componenti del Consiglio di amministrazione si procede sulla base di liste presentate dai soci, nelle quali i candidati sono elencati con un numero progressivo.

2. La presentazione di liste deve rispettare i seguenti requisiti:

- a) la lista deve essere presentata da soci titolari, anche congiuntamente, di una quota di partecipazione non inferiore all'1% del capitale sociale rappresentato da azioni ordinarie, ovvero la diversa minor percentuale stabilita dalla normativa vigente. La titolarità della quota minima di partecipazione è determinata avendo riguardo alle azioni registrate nel giorno in cui la lista è depositata presso la Società;
- b) la lista deve contenere un numero di candidati non superiore a quello dei Consiglieri da eleggere;
- c) la lista che contenga un numero di candidati pari a 3 (tre), deve presentare almeno 1 (un) candidato appartenente al genere meno rappresentato; la lista che contenga un numero di candidati superiore a 3 (tre) deve presentare un numero di candidati appartenente al genere meno rappresentato che assicuri, all'interno della lista stessa, il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa vigente, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore in caso di numero frazionario;
- d) la lista deve presentare almeno un terzo di candidati che siano in possesso dei Requisiti di Indipendenza, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore in caso di numero frazionario;

e) la lista deve essere depositata presso la sede legale della Società nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente;

f) unitamente alla lista i soci presentatori devono depositare presso la sede legale della Società ogni documentazione e dichiarazione richiesta dalla normativa vigente e comunque: (i) le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'assenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica dallo Statuto e dalla normativa vigente nonché l'eventuale possesso dei Requisiti di Indipendenza; (ii) un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società; (iii) le informazioni relative all'identità dei soci presentatori, con indicazione della percentuale di partecipazione detenuta, da attestarsi nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente.

3. La qualifica di candidato appartenente al genere meno rappresentato e quella di candidato in possesso dei Requisiti di Indipendenza possono cumularsi nello stesso soggetto.

4. Le liste presentate senza l'osservanza dei termini e delle modalità che precedono sono considerate come non presentate e non vengono ammesse al voto.

5. Eventuali irregolarità della lista che riguardino singoli candidati comportano soltanto l'esclusione dei medesimi.

6. Ciascun socio non può presentare o concorrere a presentare, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie, più di una lista di candidati; analoga prescrizione vale per i soci appartenenti al medesimo gruppo - per tale intendendosi il controllante, le società controllate e le società sottoposte a comune controllo - o che aderiscano a un patto parasociale avente ad oggetto azioni della Società. In caso di inosservanza la sottoscrizione non viene computata per alcuna delle liste.

7. Ogni candidato può candidarsi in una sola lista, a pena di ineleggibilità.

8. Colui al quale spetta il diritto di voto non può, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie, votare più di una lista di candidati.

9. Sono fatte salve diverse e ulteriori disposizioni previste dalla normativa vigente in ordine alle modalità e ai termini della presentazione e pubblicazione delle liste ovvero, in generale, in ordine alla nomina degli organi sociali.

Articolo 19

1. I componenti del Consiglio di amministrazione sono eletti mediante applicazione delle seguenti procedure.

2. Qualora siano validamente presentate più liste, si applicano le disposizioni di cui ai commi da 2.1 a 2.8.

2.1. Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 18, comma 6, vengono prese in considerazione: (i) la lista risultata prima per numero di voti ottenuti; (ii) la lista risultata seconda per

numero di voti ottenuti, purché non collegata – neppure indirettamente – con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti, oppure, nel caso essa risulti collegata, la lista che ha ottenuto il maggior numero di voti tra quelle non collegate; e (iii) le altre liste che abbiano, singolarmente, ottenuto voti almeno pari al 5% del capitale avente diritto di voto, purché non collegate – neppure indirettamente – (aa) con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti o (bb) con i soci che hanno presentato o votato una qualsiasi delle altre liste di minoranza, ivi inclusa quella risultata seconda per numero di voti, qualora, nell'ipotesi in cui alla presente lettera (bb), il numero complessivo dei candidati assegnati a tali liste sulla base del meccanismo di cui al successivo comma 2.2 sia pari o superiore alla maggioranza dei consiglieri da eleggere.

2.2. I voti ottenuti da ciascuna delle liste sono divisi successivamente per uno, due, tre, quattro e così via fino al numero di Consiglieri da eleggere. I quozienti così ottenuti sono assegnati ai candidati di ciascuna lista, secondo l'ordine progressivo di elencazione. Sulla base dei quozienti così attribuiti i candidati vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente e si considerano eletti i primi 15 (quindici) candidati.

2.3. Qualora la lista risultata prima, purché contenente un numero di candidati pari o superiore alla maggioranza dei consiglieri da eleggere, abbia ottenuto il voto favorevole di più della metà del capitale avente diritto di voto si applica il seguente criterio di ripartizione dei seggi consiliari:

- a) qualora il rapporto tra il totale dei voti conseguiti dalla seconda lista per numero di voti, che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con la prima lista per numero di voti, ed il totale dei voti conseguiti dalla prima lista per numero di voti, sia inferiore o pari al 15%, dalla prima lista per numero di voti vengono tratti 14 (quattordici) Consiglieri e dalla seconda lista per numero di voti viene tratto 1 (uno) Consigliere;
- b) qualora il rapporto tra il totale dei voti conseguiti dalla seconda lista per numero di voti, che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con la prima lista per numero di voti, ed il totale dei voti conseguiti dalla prima lista per numero di voti, sia superiore al 15% ed inferiore o pari al 25%, dalla prima lista per numero di voti vengono tratti 13 (tredici) Consiglieri e dalla seconda lista per numero di voti vengono tratti 2 (due) Consiglieri;
- c) qualora il rapporto tra il totale dei voti conseguiti dalla seconda lista per numero di voti, che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con la prima lista per numero di voti, ed il totale dei voti conseguiti dalla prima lista per numero di voti, sia superiore al 25%, dalla prima lista per numero di voti vengono tratti 12 (dodici) Consiglieri e dalla seconda lista per numero di voti vengono tratti 3 (tre) Consiglieri.

Qualora la prima lista per numero di voti presenti un numero di candidati inferiore a quelli ad essa assegnati in base all'applicazione del meccanismo di cui al presente comma, purché pari o superiore alla maggioranza dei consiglieri da eleggere, risultano eletti: (i) tutti i candidati della prima lista per numero di voti; (ii) i candidati della seconda lista per numero di voti necessari per completare il

Consiglio di amministrazione, secondo l'ordine progressivo di elencazione in lista. Laddove non risulti possibile completare nel modo testé descritto il Consiglio di amministrazione, presentando tanto la prima lista che la seconda lista per numero di voti un numero di candidati inferiore a quelli necessari, si procede come segue: qualora le altre liste, diverse dalla prima e dalla seconda lista per numero di voti, abbiano ottenuto voti almeno pari al 5% del capitale avente diritto di voto, i Consiglieri necessari per completare il Consiglio di amministrazione vengono tratti da tali altre liste, partendo da quella più votata e con scorrimento alle liste successive una volta esauriti i candidati contenuti nella lista che precede per numero di voti. In tutti i casi in cui non risulti possibile completare il Consiglio di amministrazione ai sensi delle precedenti disposizioni, a ciò provvede l'Assemblea, come disposto dal successivo comma 2.5.

2.4. È comunque sempre nominato Consigliere il candidato elencato al primo posto nella lista che ha ottenuto il maggior numero di voti tra quelle non collegate – neppure indirettamente – con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti ottenuti.

2.5. Qualora, all'esito di quanto previsto ai commi da 2.1 a 2.4 non sia possibile completare il numero dei componenti il Consiglio di amministrazione, i Consiglieri mancanti sono eletti dall'Assemblea sulla base di candidature che vengono poste in votazione singolarmente: risultano eletti, sino a concorrenza del numero complessivo dei Consiglieri da eleggere, i candidati che ottengono il maggior numero di voti.

2.6. Qualora, stilata la graduatoria al termine della procedura di cui ai precedenti commi da 2.1 a 2.5, non risulti assicurata la corretta composizione del Consiglio di amministrazione avuto riguardo all'equilibrio tra generi e ai Requisiti di Indipendenza, si procede ad escludere tanti candidati eletti quanto necessario, sostituendoli con i candidati in possesso dei requisiti carenti, tratti dalla stessa lista a cui appartiene il candidato da escludere, in base all'ordine progressivo di elencazione. Le sostituzioni hanno luogo con riferimento prima all'appartenenza al genere meno rappresentato e poi al possesso dei Requisiti di Indipendenza. Tale meccanismo di sostituzione si applica dapprima, in sequenza, alle liste che non abbiano espresso alcun Consigliere in possesso del requisito carente, a partire da quella più votata. Ove ciò non sia sufficiente ovvero qualora tutte le liste abbiano espresso almeno un Consigliere in possesso del requisito carente, la sostituzione si applica, in sequenza, a tutte le liste, a partire da quella più votata. All'interno delle liste la sostituzione dei candidati da escludere ha luogo a partire dai candidati contraddistinti dal numero progressivo più elevato. I meccanismi di sostituzione non operano per i candidati tratti da liste che abbiano presentato un numero di candidati inferiore a tre.

2.7. Qualora, anche applicando i meccanismi di sostituzione all'interno delle liste indicati al comma 2.6, non risulti ancora assicurata la corretta composizione del Consiglio di amministrazione, si escludono, tra i candidati eletti sulla base di singole candidature ai sensi del comma 2.5, tanti candidati quanto necessario, sostituendo a quelli meno votati i primi candidati non eletti in possesso dei requisiti carenti. Le sostituzioni hanno luogo con riferimento prima all'appartenenza al genere meno rappresentato e poi al possesso dei Requisiti di Indipendenza.

2.8. Qualora, anche applicando i meccanismi di sostituzione indicati ai commi 2.6 e 2.7, non risulti ancora assicurata la corretta composizione del Consiglio di amministrazione, si procede ad escludere – partendo dall'ultimo posto della graduatoria – tanti candidati eletti quanto necessario, sostituendoli con candidati in possesso dei requisiti carenti, che vengono eletti dall'Assemblea sulla base di candidature poste in votazione singolarmente: risultano eletti, sino a concorrenza del numero di Consiglieri necessario, i candidati che ottengono il maggior numero di voti. Le sostituzioni hanno luogo con riferimento prima all'appartenenza al genere meno rappresentato e poi al possesso dei Requisiti di Indipendenza.

3. Qualora sia validamente presentata una sola lista da essa vengono tratti, secondo l'ordine progressivo di elencazione, tutti i Consiglieri; laddove non sia possibile completare così il Consiglio di amministrazione, i Consiglieri mancanti sono eletti in Assemblea, sulla base di candidature poste in votazione singolarmente: risultano eletti, sino a concorrenza del numero di Consiglieri necessario, i candidati che ottengono il maggior numero di voti.

4. Qualora non sia validamente presentata alcuna lista, i Consiglieri mancanti sono eletti dall'Assemblea sulla base di candidature poste in votazione singolarmente: risultano eletti, sino a concorrenza del numero di Consiglieri necessario, i candidati che ottengono il maggior numero di voti.

5. Qualora, nei casi di cui ai commi 3 e 4, al termine delle votazioni non risultino eletti Consiglieri complessivamente in possesso dei requisiti necessari ad assicurare la corretta composizione del Consiglio di amministrazione avuto riguardo all'equilibrio tra generi e ai Requisiti di Indipendenza, si procede ad escludere tanti candidati eletti quanto necessario sostituendo ai candidati meno votati e privi dei requisiti carenti candidati in possesso dei requisiti carenti, che vengono eletti dall'Assemblea, sulla base di candidature poste in votazione singolarmente: risultano eletti, sino a concorrenza del numero di Consiglieri necessario, i candidati che ottengono il maggior numero di voti. Le sostituzioni hanno luogo con riferimento prima all'appartenenza al genere meno rappresentato e poi al possesso dei Requisiti di Indipendenza.

6. Tutte le candidature proposte direttamente in Assemblea ai sensi dei commi che precedono devono essere corredate dalla documentazione indicata all'art. 18 comma 2 lettera f).

7. In caso di parità di voti fra liste o candidati, l'Assemblea procede a votazione di ballottaggio al fine di stabilirne la graduatoria.

8. Per rapporti di collegamento rilevanti si intendono quelli individuati dalle disposizioni vigenti contenute nel D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e nel Regolamento di attuazione adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999.

Articolo 20

1. Ove, in corso d'esercizio, vengano a mancare uno o più Consiglieri, si provvede alla loro sostituzione nel rispetto delle seguenti disposizioni.

2. Al Consigliere cessato subentra il primo candidato non eletto, in base all'ordine progressivo di elencazione, indicato nella lista di provenienza del Consigliere cessato, il quale adempia a quanto

previsto al comma 2.1 e risulti, ove occorra integrare il relativo numero minimo di Consiglieri, appartenente al genere meno rappresentato e/o in possesso dei Requisiti di Indipendenza.

2.1. Il candidato interessato, nel termine fissato dal Consiglio di amministrazione, deve depositare presso la sede legale della Società una dichiarazione con la quale rinnovi l'accettazione della carica, confermi l'assenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità e l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica dalla normativa vigente e dallo Statuto, e fornisca un'indicazione aggiornata circa gli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società. Qualora il candidato interessato non vi provveda, subentra il successivo candidato non eletto, in base all'ordine progressivo di elencazione nella lista, e così a seguire.

2.2. Qualora, per qualsiasi motivo, non sia possibile procedere alla sostituzione secondo il meccanismo di cui ai commi 2 e 2.1, provvede il Consiglio di Amministrazione mediante cooptazione di un nuovo componente selezionato, ove possibile, secondo un principio di rappresentanza proporzionale della compagine sociale all'interno del Consiglio e assicurando in ogni caso il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

2.3. I componenti subentrati o cooptati ai sensi dei precedenti commi 2, 2.1 e 2.2 restano in carica fino alla successiva Assemblea. In sede di nomina del nuovo Consigliere in sostituzione di quello cessato l'Assemblea delibera sulla base di apposite candidature. Ogni candidatura deve essere depositata presso la sede legale della Società entro il termine previsto dalla normativa vigente per la presentazione delle liste di candidati per l'elezione del Consiglio di amministrazione, corredata da ogni documentazione e dichiarazione richiesta dalla normativa vigente e comunque: (i) dalla dichiarazione con la quale il candidato accetta la propria candidatura e attesta, sotto la propria responsabilità, l'assenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica dallo Statuto e dalla normativa vigente nonché l'eventuale possesso dei Requisiti di Indipendenza; (ii) da un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali del candidato, con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società. Le candidature presentate senza l'osservanza dei termini e delle modalità che precedono sono considerate come non presentate e non vengono ammesse al voto.

2.4. Qualora non venga presentata alcuna candidatura nel termine previsto al comma 2.3, l'Assemblea delibera sulla sostituzione sulla base di candidature avanzate direttamente in Assemblea, corredate ciascuna dalla documentazione e dichiarazione indicata al comma che precede. Le candidature presentate senza l'osservanza della modalità che precede sono considerate come non presentate e non vengono ammesse al voto.

2.5. L'Assemblea delibera sulla sostituzione con espressione del voto sulle singole candidature: risulterà eletto il candidato che avrà ricevuto il maggior numero di voti, fermo il rispetto dell'appartenenza al genere meno rappresentato e/o dei Requisiti di Indipendenza, ove occorra integrare il relativo numero minimo di Consiglieri.

2.6. In caso di parità di voti fra candidati, l'Assemblea procede a votazione di ballottaggio al fine di stabilirne la graduatoria.

3. I Consiglieri subentrati assumono - ciascuno - la durata residua del mandato di coloro che hanno sostituito.

4. Qualora, per dimissioni o per altra causa, venga a mancare prima della scadenza del mandato più della metà dei Consiglieri, si ritiene dimissionario l'intero Consiglio di amministrazione e si deve convocare l'Assemblea per le nuove nomine. Il Consiglio resterà in carica fino a che l'Assemblea avrà deliberato in merito alla sua ricostituzione. I nuovi Consiglieri così nominati resteranno in carica per la residua durata del mandato dei Consiglieri cessati.

Articolo 21

1. Il Consiglio di amministrazione elegge nel suo seno il Presidente e 1 (uno) o 2 (due) Vice Presidenti, che restano in carica fino alla scadenza del loro mandato di Consiglieri.

2. Il Consiglio di amministrazione nomina un Segretario in possesso dei necessari requisiti di esperienza e professionalità, da scegliere tra i propri componenti, tra i dirigenti della Società o tra terzi.

Articolo 22

1. Il Consiglio di amministrazione è convocato dal Presidente. La convocazione ha luogo di regola una volta al mese in via ordinaria; in via straordinaria il Consiglio di amministrazione è convocato ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario, nonché quando ne faccia motivata richiesta scritta almeno un terzo dei componenti il Consiglio stesso, oppure l'Amministratore delegato. Il Consiglio di amministrazione può essere convocato anche dal Collegio sindacale ovvero individualmente da ciascun membro del Collegio sindacale previa comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di amministrazione.

2. Il Consiglio di amministrazione si riunisce presso la sede legale o altrove nel territorio italiano.

3. Le adunanze del Consiglio di amministrazione possono essere tenute anche mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento a distanza, purché risultino garantite sia l'identificazione delle persone legittimate a parteciparvi, sia la possibilità per tutti i partecipanti di intervenire in tempo reale nella discussione degli argomenti trattati, nonché di visionare, ricevere e trasmettere documenti. Almeno il Presidente ed il Segretario sono presenti nel luogo di convocazione del Consiglio di Amministrazione, fatto salvo il caso in cui la riunione abbia luogo con utilizzo di sistemi di collegamento a distanza.

4. La convocazione è fatta mediante lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica agli indirizzi comunicati dai Consiglieri ovvero con altra modalità idonea allo scopo almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione. In caso di urgenza si può prescindere da tale termine.

5. Della convocazione deve essere data notizia ai Sindaci effettivi negli stessi termini e modi.

6. Le adunanze sono presiedute dal Presidente. Esse sono valide con l'intervento della maggioranza assoluta dei componenti in carica. Ad esse partecipa, ove nominato, il Direttore generale.

Articolo 23

1. Le votazioni del Consiglio di amministrazione sono palesi.

2. Le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti dei presenti.
3. In caso di parità di voti, prevale il voto di chi presiede il Consiglio.

Articolo 24

1. Delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio si redige processo verbale da iscriversi in apposito libro e da firmarsi dal Presidente e dal Segretario.
2. Questo libro e gli estratti del medesimo, certificati conformi dal Presidente e dal Segretario, fanno prova delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio.

Articolo 25

1. Il Consiglio è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, tranne quelli che spettano esclusivamente all'Assemblea.
2. In applicazione dell'art. 2365, comma 2, del Codice Civile, spetta al Consiglio di amministrazione di deliberare la fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis del Codice Civile, nonché gli eventuali adeguamenti dello Statuto sociale a disposizioni normative.
3. Ferme le attribuzioni non delegabili ai sensi della normativa vigente, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione le decisioni concernenti:
 - la determinazione degli indirizzi generali di gestione e dei criteri per il coordinamento e la direzione delle Società del Gruppo, nonché per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia e dalle altre Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo;
 - la definizione delle linee generali, degli indirizzi, delle politiche, dei processi, dei modelli, dei piani e dei programmi che le disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza assegnino alla competenza dell'organo con funzione di supervisione strategica;
 - le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
 - l'assunzione e la cessione di partecipazioni, se di controllo e/o rilevanti;
 - l'approvazione e la modifica delle regole di funzionamento del Consiglio di amministrazione;
 - l'approvazione e la modifica dell'atto che disciplina il sistema delle fonti della normativa interna e degli altri documenti normativi interni che tale atto qualifichi come particolarmente rilevanti;
 - la nomina e la revoca del Presidente e del/dei Vice Presidente/i;
 - la nomina, nel proprio ambito, del Comitato esecutivo e degli altri Comitati di cui all'art. 28, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento;
 - la nomina dell'Amministratore delegato, nonché l'attribuzione, la modifica e/o la revoca delle deleghe conferitegli;
 - la nomina e la revoca del Direttore generale e del/dei Vice Direttore/i generale/i;
 - la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni che le disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza assegnino alla competenza dell'organo con funzione di supervisione strategica, nonché la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

4. Fermi gli obblighi previsti dall'art. 2391 del Codice Civile, gli Amministratori, in occasione delle riunioni del Consiglio di amministrazione e comunque con periodicità almeno trimestrale, riferiscono al Collegio sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale, effettuate dalla Società o dalle società controllate.

5. Le comunicazioni del Consiglio di amministrazione al Collegio sindacale al di fuori delle riunioni consiliari vengono effettuate per iscritto, dal Presidente della Società, al Presidente del Collegio sindacale.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Articolo 26

1. Il Presidente del Consiglio di amministrazione svolge le funzioni assegnategli dalla normativa vigente, promuovendo la funzionalità del governo della Società, nonché l'effettivo ed equilibrato funzionamento e bilanciamento dei poteri tra i diversi organi e ponendosi quale interlocutore del Collegio sindacale, dei responsabili delle funzioni interne di controllo e dei comitati interni.

2. Il Vice Presidente, ovvero in caso di nomina di due Vice Presidenti, il Vice Presidente più anziano di carica, sostituisce il Presidente in ogni attribuzione, nei casi di sua assenza o impedimento. A parità di anzianità di carica, la sostituzione ha luogo in ordine di età.

3. In caso di assenza o impedimento del Presidente e del/dei Vice Presidente/i, le relative funzioni sono assunte dall'Amministratore delegato ovvero, nei casi di sua assenza o impedimento, dal Consigliere più anziano di età.

COMITATO ESECUTIVO E ALTRI COMITATI CONSILIARI

Articolo 27

1. Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Comitato esecutivo composto da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque) Amministratori. Il Comitato è presieduto da membro designato dal Consiglio di amministrazione; ne fa parte di diritto l'Amministratore delegato. Prende parte alle adunanze del Comitato esecutivo il Direttore generale, ove nominato.

2. Il Presidente del Consiglio di amministrazione può partecipare, senza diritto di voto e senza potere di proposta, alle adunanze del Comitato esecutivo.

3. Il Comitato esecutivo è investito della gestione della Società, con attribuzione ad esso, attraverso delega da parte del Consiglio di amministrazione, di tutti i poteri che non siano riservati dalla normativa vigente o dallo Statuto alla competenza collegiale esclusiva del Consiglio medesimo, fatta eccezione per quelli che quest'ultimo deleghi all'Amministratore delegato o ai componenti della Direzione generale.

4. Il Comitato esecutivo è convocato dal Presidente, di regola almeno una volta al mese. Le disposizioni dettate per il Consiglio di amministrazione, di cui all'art. 22 commi 2 (luogo di riunione), 3 (modalità di

svolgimento delle adunanze), 4 e 5 (convocazione), 6 (*quorum* costitutivo), nonché agli artt. 23 (deliberazioni) e 24 (processo verbale ed estratti), si applicano anche al Comitato esecutivo.

5. Il Presidente del Comitato esecutivo dà informativa sull'attività del Comitato medesimo, di norma, alla prima adunanza successiva del Consiglio di amministrazione.

6. Le funzioni di Segretario del Comitato esecutivo sono svolte dal Segretario del Consiglio di amministrazione.

Articolo 28

1. Il Consiglio di amministrazione costituisce al proprio interno, Comitati specializzati nelle materie e con le funzioni previste dalla normativa vigente e dalle disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza, determinandone la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento.

2. Il Consiglio di amministrazione può, nei limiti della normativa vigente, accorpate le funzioni di uno o più Comitati e attribuire loro competenze aggiuntive, nonché costituire al suo interno, anche con durata limitata, gli ulteriori Comitati ritenuti utili.

AMMINISTRATORE DELEGATO

Articolo 29

1. Il Consiglio di amministrazione nomina tra i propri componenti un Amministratore delegato.

2. In particolare l'Amministratore delegato sovrintende alla gestione aziendale, in conformità con gli indirizzi generali programmatici e strategici determinati dal Consiglio di amministrazione; cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo; cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e il sistema dei controlli interni siano adeguati alla natura ed alle dimensioni dell'impresa ed idonei a rappresentare correttamente l'andamento della gestione; ha facoltà di proposta, nell'ambito delle competenze ad esso attribuite, per le deliberazioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo; esercita gli ulteriori poteri ad esso delegati dal Consiglio di amministrazione.

3. Nei casi d'urgenza, l'Amministratore delegato può, sentito il Presidente del Consiglio di amministrazione, assumere deliberazioni in merito a qualsiasi operazione di competenza del Consiglio di amministrazione, fatta eccezione per quelle riservate dalla normativa vigente o dallo Statuto alla competenza collegiale esclusiva del Consiglio medesimo. Le decisioni così assunte devono essere portate a conoscenza del Consiglio di amministrazione in occasione della sua prima adunanza successiva. In caso di assenza o impedimento dell'Amministratore delegato, tale potere può essere esercitato dal Presidente del Consiglio di amministrazione, su proposta vincolante del Direttore generale, ove nominato.

4. L'Amministratore delegato riferisce al Consiglio di amministrazione, con periodicità di regola mensile, sull'andamento generale della gestione e, con periodicità trimestrale, sull'esercizio dei poteri a lui attribuiti.

COLLEGIO SINDACALE

Articolo 30

1. L'Assemblea elegge 5 (cinque) Sindaci, 3 (tre) effettivi, tra cui il Presidente, e 2 (due) supplenti.
2. I Sindaci debbono possedere, a pena di ineleggibilità o, nel caso che vengano meno successivamente, di decadenza, i requisiti, anche di indipendenza, previsti dalla normativa vigente per l'esercizio delle loro funzioni.
3. Ai Sindaci si applicano i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo stabiliti dalla normativa vigente. In ogni caso i Sindaci non possono ricoprire cariche in organi diversi da quelli di controllo in altre società del Gruppo o nelle quali la Società detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica, quale definita dall'Autorità di Vigilanza.
4. I Sindaci durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; essi sono rieleggibili.
5. Al Presidente ed ai membri effettivi del Collegio sindacale compete, per l'intera durata del loro ufficio, l'emolumento annuale deliberato dall'Assemblea.
6. La composizione del Collegio sindacale deve assicurare l'equilibrio tra i generi nel rispetto della normativa vigente.

Articolo 31

1. L'elezione dei membri del Collegio sindacale avviene sulla base di liste presentate dai soci.
2. La lista, divisa in due sezioni, una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e una per i candidati alla carica di Sindaco supplente, deve indicare un numero di candidati non superiore a quello dei Sindaci da eleggere. In ciascuna sezione i candidati sono elencati con un numero progressivo. Almeno uno dei candidati alla carica di Sindaco effettivo e almeno uno dei candidati alla carica di Sindaco supplente riportati nelle rispettive sezioni della lista devono essere iscritti nel registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di revisione legale per un periodo non inferiore a tre anni.
3. Le liste che, considerando entrambe le sezioni, contengono un numero di candidati pari o superiore a 3 (tre) devono assicurare il rispetto dell'equilibrio fra generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa vigente, secondo quanto previsto nell'avviso di convocazione.
4. La lista deve essere presentata da soci titolari, anche congiuntamente, di una quota di partecipazione non inferiore allo 0,50% del capitale sociale rappresentato da azioni ordinarie, ovvero la diversa minor percentuale stabilita dalla normativa vigente. La titolarità della quota minima di partecipazione è determinata avendo riguardo alle azioni registrate nel giorno in cui la lista è depositata presso la Società. Ciascun socio non può presentare o concorrere a presentare più di una lista; analoga prescrizione vale per i soci appartenenti al medesimo gruppo – per tale intendendosi il controllante, le società controllate e le società sottoposte a comune controllo – o che aderiscano a un patto parasociale avente ad oggetto azioni della Società. In caso di inosservanza la sottoscrizione non viene computata per alcuna delle liste.

5. Le liste dei candidati, sottoscritte dai soci presentatori, devono, nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, essere depositate presso la sede legale della Società. Esse devono essere corredate da ogni documentazione e dichiarazione richiesta dalla normativa vigente e comunque: (i) dalle dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità o di incompatibilità nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla legge e dallo Statuto per la carica; (ii) da un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società; e (iii) dalle informazioni relative all'identità dei soci presentatori, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta, da attestarsi nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente.
6. Nel caso in cui alla data di scadenza del termine sia stata depositata una sola lista ovvero soltanto liste presentate da soci che risultino collegati tra loro, la Società ne dà prontamente notizia con le modalità previste dalla normativa vigente; in tal caso, possono essere presentate liste fino al terzo giorno successivo alla data di scadenza del termine di cui al comma 5, e la soglia per la presentazione prevista dal comma 4 è ridotta alla metà. Sono comunque fatte salve diverse e ulteriori disposizioni previste dalla normativa vigente in ordine alle modalità e ai termini della presentazione e pubblicazione delle liste.
7. Le liste presentate senza l'osservanza dei termini e delle modalità che precedono sono considerate come non presentate e non vengono ammesse al voto.
8. Eventuali irregolarità della lista che riguardino singoli candidati comportano soltanto l'esclusione dei medesimi.
9. Ogni candidato può essere inserito in una sola lista a pena di ineleggibilità.
10. Non possono altresì essere eletti e se eletti decadono dalla carica coloro che non siano in possesso dei requisiti prescritti dalla normativa vigente e dallo Statuto.
11. Ogni avente diritto al voto non può, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie, votare più di una lista di candidati.

Articolo 32

1. Alla elezione del Collegio sindacale si procede come segue.
2. Qualora siano validamente presentate più liste si applicano le seguenti disposizioni.
 - 2.1. Dalla lista risultata prima per numero di voti ottenuti sono tratti, secondo l'ordine di elencazione in ciascuna sezione, due Sindaci effettivi e un Sindaco supplente.
 - 2.2. Dalla lista risultata seconda per numero di voti ottenuti e che non sia collegata, neppure indirettamente con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti sono tratti, secondo l'ordine di elencazione in ciascuna sezione, il Presidente del Collegio sindacale e un Sindaco supplente. Per rapporti di collegamento rilevanti si intendono quelli individuati dalle applicabili disposizioni del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e del Regolamento di attuazione adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999.

2.3. Qualora la lista seconda per numero di voti ottenuti risulti collegata, ai sensi del comma 2.2 con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti, il Presidente del Collegio sindacale e un Sindaco supplente sono tratti, secondo l'ordine di elencazione in ciascuna sezione, dalla lista risultata terza per numero di voti e che non risulti collegata, ai sensi del comma 2.2, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

2.4. In caso di parità di voti tra più liste, l'Assemblea procede a votazione di ballottaggio, all'esito della quale dalla lista che risulta prima per numero di voti, saranno tratti, secondo l'ordine di elencazione in ciascuna sezione, due sindaci effettivi e un sindaco supplente; dalla lista che risulta seconda per numero di voti che non sia collegata, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti, saranno tratti, secondo l'ordine di elencazione in ciascuna sezione, il Presidente del Collegio sindacale e un Sindaco supplente.

2.5. Nel caso in cui, al termine delle votazioni, nessuno dei Sindaci eletti risulti essere iscritto nel registro dei revisori legali e aver esercitato l'attività di revisione legale per un periodo non inferiore a tre anni, si procede ad escludere il candidato eletto, privo di detti requisiti, contraddistinto dal numero più elevato nella lista risultata prima per numero di voti ottenuti, sostituendolo con il candidato non eletto che presenti tali requisiti, indicato nella medesima lista.

2.6. Nel caso in cui, al termine delle votazioni, non risulti eletto il numero minimo di Sindaci appartenenti al genere meno rappresentato, si procede ad escludere il candidato eletto, appartenente al genere sovrarappresentato, contraddistinto dal numero più elevato nella lista risultata prima per numero di voti ottenuti, sostituendolo con il candidato non eletto appartenente al genere meno rappresentato, indicato nella medesima lista.

2.7. Qualora, anche applicando tale meccanismo di sostituzione, non sia possibile completare il numero minimo di Sindaci appartenenti al genere meno rappresentato, all'elezione dei Sindaci mancanti provvede l'Assemblea sulla base di candidature proposte dai soci in Assemblea. A tal fine le candidature presentate vengono poste in votazione singolarmente e risulteranno eletti, sino a concorrenza del numero complessivo dei Sindaci da eleggere, i candidati che abbiano raggiunto il maggior numero di voti. Le sostituzioni vengono effettuate a partire dalla lista più votata e, all'interno delle sezioni delle liste, dai candidati contraddistinti dal numero progressivo più elevato.

3. Qualora sia validamente presentata una sola lista, dalla stessa sono tratti tutti i Sindaci. In tal caso è eletto Presidente del Collegio sindacale il primo candidato alla carica di Sindaco effettivo riportato nella relativa sezione della lista.

4. Qualora non sia validamente presentata alcuna lista, o qualora non si sia raggiunto il numero di Sindaci da eleggere, i Sindaci mancanti sono eletti sulla base delle candidature proposte dai soci in Assemblea. A tal fine le candidature presentate vengono poste in votazione singolarmente e risulteranno eletti, sino a concorrenza del numero complessivo dei Sindaci da eleggere, i candidati che abbiano raggiunto il maggior numero di voti.

4.1. In caso di parità di voti fra candidati, l'Assemblea procede a votazione di ballottaggio tra i candidati.

4.2. Qualora l'Assemblea abbia eletto i Sindaci in assenza di liste, essa nomina, tra i Sindaci effettivi eletti ai sensi dei commi 4 e 4.1, il Presidente del Collegio sindacale.

4.3 Qualora l'Assemblea abbia integrato il numero di Sindaci tratti dalle liste, eleggendo i Sindaci mancanti, essa nomina, tra tutti i Sindaci effettivi eletti, il Presidente del Collegio sindacale, ove esso non risulti eletto in applicazione del comma 2.2 o del comma 3.

5. Anche nei casi previsti ai commi 3 e 4, l'Assemblea deve aver cura di esprimere il numero minimo di Sindaci effettivi e supplenti appartenenti al genere meno rappresentato.

6. Fatto salvo quanto previsto ai commi 3 e 4, l'applicazione delle disposizioni che precedono deve comunque consentire che almeno un Sindaco effettivo e un supplente vengano eletti da parte dei soci di minoranza che non siano collegati, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

7. Le candidature presentate dai soci in Assemblea ai sensi dei commi 2.7 e 4 devono essere corredate dalla documentazione indicata all'art. 31 comma 5.

Articolo 33

1. Se viene a mancare il Presidente del Collegio sindacale, assume tale carica, fino all'integrazione del Collegio ai sensi dell'art. 2401 del Codice Civile, il Sindaco supplente tratto dalla medesima lista dalla quale è stato tratto il Presidente.

2. Se viene a mancare un Sindaco effettivo, subentra il supplente tratto dalla medesima lista. Il Sindaco subentrato resta in carica fino alla successiva Assemblea, che provvede alla necessaria integrazione del Collegio.

3. Quando l'Assemblea deve provvedere, ai sensi del comma 2 ovvero ai sensi di legge, all'elezione dei Sindaci effettivi e/o dei supplenti necessaria per l'integrazione del Collegio sindacale si procede come segue.

4. Qualora si debba provvedere alla sostituzione di Sindaco tratto dalla lista risultata prima per numero di voti ottenuti, l'Assemblea delibera senza vincolo di lista, sulla base di candidature che vengono poste in votazione singolarmente: risulterà eletto il candidato che avrà ricevuto il maggior numero di voti.

4.1. Possono presentare candidature i soci che risultano legittimati alla presentazione di una lista per l'elezione del Collegio sindacale, ai sensi della normativa vigente. La titolarità della quota minima di partecipazione è determinata avendo riguardo alle azioni registrate nel giorno in cui la candidatura è depositata presso la Società.

4.2. Ciascun socio non può presentare o concorrere a presentare più di una candidatura per ciascuna sostituzione; analoga prescrizione vale per i soci appartenenti al medesimo gruppo – per tale intendendosi il controllante, le società controllate e le società sottoposte a comune controllo – o che aderiscano a un patto parasociale avente ad oggetto azioni della Società. In caso di inosservanza la sottoscrizione non viene computata per alcuna candidatura.

4.3. La candidatura, sottoscritta da colui o coloro che la presentano, deve indicare il nominativo del candidato e deve essere depositata presso la sede legale della Società entro il termine previsto dalla

normativa vigente per la presentazione delle liste di candidati per l'elezione del Collegio sindacale, corredata da ogni documentazione e dichiarazione richiesta dalla normativa vigente e comunque: (i) dalla dichiarazione con la quale il candidato accetta la candidatura e attesta, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità o di incompatibilità nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla legge e dallo Statuto per la carica; (ii) da un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali del candidato, con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società; e (iii) dalle informazioni relative all'identità dei soci presentatori, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta, da attestarsi nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente.

4.4. L'appartenenza al genere meno rappresentato è condizione di ammissibilità della candidatura qualora, per effetto della cessazione, non permanga nel Collegio sindacale il relativo numero minimo di Sindaci.

4.5. Le candidature presentate senza l'osservanza dei termini e delle modalità che precedono sono considerate come non presentate e non vengono ammesse al voto.

4.6. Qualora non venga validamente presentata alcuna candidatura, l'Assemblea delibera sulla sostituzione sulla base di candidature proposte dai soci direttamente in Assemblea che vengono poste in votazione singolarmente: risulterà eletto il candidato che avrà ricevuto il maggior numero di voti, fermo il rispetto dell'appartenenza al genere meno rappresentato, ove occorra integrare il relativo numero minimo di Sindaci. Le candidature devono essere corredate dalla documentazione indicata al comma 4.3.

5. Qualora si debba provvedere alla sostituzione di Sindaco tratto da lista diversa da quella risultata prima per numero di voti ottenuti e che non sia collegata, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima, l'Assemblea provvede, scegliendoli ove possibile fra i candidati non eletti indicati in entrambe le sezioni della lista di cui faceva parte il Sindaco da sostituire, i quali, entro il termine previsto dalla normativa vigente per la presentazione delle liste di candidati per l'elezione del Collegio sindacale, abbiano confermato la propria candidatura, depositando presso la sede legale della Società le dichiarazioni relative all'inesistenza di cause di ineleggibilità o di incompatibilità e all'esistenza dei requisiti prescritti per la carica nonché un'indicazione aggiornata circa gli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti in altre società.

5.1. Ove non sia possibile procedere con le modalità indicate al comma 5, l'Assemblea delibera sulla sostituzione sulla base di candidature proposte dai soci direttamente in Assemblea che vengono poste in votazione singolarmente: risulterà eletto il candidato che avrà ricevuto il maggior numero di voti, fermo il rispetto dell'appartenenza al genere meno rappresentato, ove occorra integrare il relativo numero minimo di Sindaci.

5.2. Le candidature devono essere corredate dalla documentazione indicata al comma 4.3.

6. In ogni caso l'Assemblea deve avere cura di garantire la presenza nel Collegio di almeno un componente iscritto nel registro dei revisori legali che hanno esercitato l'attività di revisione legale dei

conti per un periodo non inferiore a tre anni, nominando un sostituto che presenti tale requisito, ove ciò sia necessario. L'Assemblea deve avere altresì cura di garantire il rispetto del principio di equilibrio tra i generi, nominando un sostituto appartenente al genere meno rappresentato, ove ciò sia necessario al fine di integrare il numero minimo di Sindaci appartenenti a tale genere.

Articolo 34

1. Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni; accerta l'efficacia delle strutture coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate; vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi; esercita le altre funzioni ed i poteri previsti dalla normativa vigente nonché i compiti e le funzioni che le disposizioni della Banca d'Italia e delle altre Autorità di Vigilanza assegnino alla competenza dell'organo con funzione di controllo. Il Collegio sindacale informa le Autorità di Vigilanza, ai sensi della normativa vigente, di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

2. Nello svolgimento delle verifiche e degli accertamenti necessari il Collegio sindacale si avvale delle strutture e delle funzioni preposte al controllo interno. I Sindaci hanno inoltre facoltà di procedere, in qualsiasi momento, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo nonché di chiedere agli amministratori notizie, anche con riferimento a società controllate, sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari, ovvero di rivolgere le medesime richieste di informazione direttamente agli organi di amministrazione e controllo delle società controllate.

3. Il Collegio sindacale può inoltre scambiare informazioni con i corrispondenti organi delle società controllate in merito ai sistemi di amministrazione e controllo e all'andamento generale dell'attività sociale.

4. Le riunioni del Collegio sindacale possono essere tenute anche mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento a distanza, purché risultino garantite sia l'identificazione dei partecipanti, sia la possibilità per tutti gli intervenuti di partecipare in tempo reale alla discussione nonché di visionare, ricevere e trasmettere documenti. La riunione del Collegio si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente.

5. I verbali e gli atti del Collegio sindacale devono essere firmati da tutti i componenti intervenuti.

DIREZIONE GENERALE

Articolo 35

1. Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore generale e uno o più Vice-Direttori generali, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per le rispettive cariche. Tali soggetti, ove nominati, compongono la Direzione Generale.

2. Il Consiglio di amministrazione determina le attribuzioni e i poteri di ciascun componente la Direzione generale, in linea con l'assetto dei poteri delegati tempo per tempo vigente.
3. I componenti della Direzione generale riferiscono al Consiglio di amministrazione, con la periodicità dal medesimo stabilita, sull'esercizio dei poteri a loro attribuiti.

CONTROLLO LEGALE DEI CONTI E REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI

Articolo 36

1. Il controllo legale dei conti è esercitato, ai sensi delle disposizioni vigenti, da una società di revisione iscritta nell'apposito registro, incaricata ai sensi di legge.

Articolo 37

1. Il Consiglio di amministrazione, previo parere obbligatorio del Collegio sindacale, nomina un dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, conferendogli adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti attribuiti ai sensi di legge. Al medesimo Consiglio di amministrazione spetta, previo parere obbligatorio del Collegio sindacale, il potere di revocare il Dirigente preposto.
2. Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è designato fra i dirigenti della Banca che abbiano svolto funzioni direttive per almeno un triennio in materia contabile e amministrativa.

RAPPRESENTANZA E FIRMA SOCIALE

Articolo 38

1. La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi ed in giudizio, sia in sede giurisdizionale che amministrativa, compresi i giudizi di cassazione e revocazione, nonché la firma sociale competono al Presidente del Consiglio di amministrazione e, in caso di sua assenza od impedimento, anche temporanei, disgiuntamente ai Vice Presidenti ed all'Amministratore delegato e, in caso di assenza od impedimento anche temporanei di questi ultimi, al Consigliere più anziano d'età.
2. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Presidente fa prova dell'assenza od impedimento del medesimo.
3. L'Amministratore delegato ha la rappresentanza e la firma sociale nell'ambito e nei limiti dei poteri conferiti dal Consiglio di amministrazione.
4. Al Direttore generale, ove nominato, ed, in sua vece, ai Vice Direttori generali, anche disgiuntamente fra di loro spetta la rappresentanza e la firma sociale per tutti gli atti rientranti nell'ambito dei poteri conferiti al medesimo Direttore generale dal Consiglio di amministrazione. Di fronte ai terzi la firma di chi sostituisce il Direttore generale fa prova dell'assenza od impedimento del medesimo.
5. Il Presidente del Consiglio di amministrazione e, nei limiti dei rispettivi poteri di rappresentanza, l'Amministratore delegato e il Direttore generale, ove nominato, hanno facoltà di nominare dipendenti della Società e terzi quali procuratori speciali per il compimento di singoli atti o di determinate categorie di atti.

6. La firma sociale può altresì essere attribuita dal Consiglio di amministrazione, per il compimento di singoli atti o di determinate categorie di atti, a singoli Consiglieri, al Direttore generale, ai Vice Direttori generali, a dipendenti della Società e a terzi.

BILANCIO, UTILI E RISERVE

Articolo 39

1. Gli esercizi sociali si chiudono al 31 dicembre di ogni anno.
2. Dopo la chiusura di ogni esercizio, il Consiglio di amministrazione provvede alla redazione ed alla presentazione del bilancio a norma di legge e del presente Statuto.

Articolo 40

1. L'utile netto risultante dal bilancio approvato, dedotta la quota da destinare a riserva legale e le quote deliberate dall'Assemblea per la costituzione e l'incremento di riserve anche straordinarie, può, su proposta del Consiglio di amministrazione, per una quota non superiore all'1,5%, essere destinato dall'Assemblea alla costituzione o all'incremento di un fondo speciale a disposizione della Società per interventi di carattere benefico, sociale, culturale e scientifico. La parte restante viene ripartita quale dividendo da attribuire alle azioni, secondo le deliberazioni dell'Assemblea.
2. Il Consiglio di amministrazione, in sede di formazione del bilancio, può predisporre la destinazione di utili alla formazione e all'incremento di riserve, prima della determinazione dell'utile netto di cui al comma 1, sottoponendo tale destinazione alla ratifica dell'Assemblea dei soci.

Articolo 41

1. I dividendi non riscossi e prescritti sono devoluti alla Società e versati alla riserva straordinaria.

Articolo 42

1. In ogni caso di scioglimento della Società l'Assemblea nomina i liquidatori, stabilisce i loro poteri, le modalità della liquidazione e la destinazione dell'attivo risultante dal bilancio finale.
2. Il riparto delle somme disponibili tra i soci ha luogo tra questi in proporzione delle rispettive partecipazioni azionarie.

**DOMANDE PRESENTATE PRIMA DELL'ASSEMBLEA BPER DEL 5 NOVEMBRE 2022****DA TOMMASO MARINO****A) Aspetti generali****Domanda 1**

Vorrei conoscere cosa sia e quali valenze pratiche e giuridiche abbia "la data di efficacia della fusione" secondo il nostro CdA.

Al fine di chiarire alcuni dei contenuti della risposta che chiedo, preciso che da notizie di stampa abbiamo appreso che la data di efficacia della fusione sarebbe prevista per il 28 novembre 2022 e che in tale data vi sarà l'effetto anche nei confronti dei clienti di Carige, i quali hanno già ricevuto le comunicazioni riguardanti "la nuova gestione in termini di conti correnti, carte di pagamento e contratti in essere". Questo vuol dire che nella risposta che attendo vorrei che fosse specificato e chiarito almeno quanto segue (ma naturalmente volentieri leggerei risposte ancora più articolate):

- a. mi confermate che la data di efficacia della fusione sarà il 28.11.2022? In mancanza, quale altra data?*
- b. Questo vuol dire -ad esempio- che il 28 novembre 2022 i conti correnti intrattenuti dalla clientela con Banca Carige avrebbero un nuovo IBAN riconducibile a BPER?*
- c. Se così fosse, potete indicarmi la norma (o la combinazione di norme) che prevede che si possano variare gli IBAN prima della stipula dell'atto di fusione?*
- d. Vuol dire che una o più filiali di Banca Carige cambieranno l'insegna?*
- e. Ci fate un elenco delle principali conseguenze pratiche e giuridiche di cosa succederà alla data di efficacia della fusione (o nei giorni immediatamente successivi)?*
- f. Atteso che comunque BPER non è proprietaria del 100% di Banca Carige, siete sicuri che tutte le conseguenze in ordine al trasferimento di asset da Banca Carige a BPER siano legittime? Rammento che BPER attualmente possiede solo il 40% di azioni di risparmio di Banca Carige.*

Risposta:**1.a)**

Confermiamo che l'obiettivo è quello di lavorare per fare in modo che gli effetti giuridici della fusione si producano dal 28 novembre 2022. Resta fermo in ogni caso che "Gli effetti giuridici relativi a ciascuna operazione di fusione avranno decorrenza, ai sensi dell'art. 2504-bis cod. civ., dall'ultima delle iscrizioni dell'atto di fusione presso il Registro delle Imprese, ovvero dalla data successiva indicata nell'atto di fusione" (cfr. la Relazione Illustrativa degli Amministratori ex art. 2501-*quinquies* cod. civ.).

La pianificazione del Progetto conferma l'obiettivo del 28 novembre 2022 anche per le attività di carattere tecnico – informatico e di integrazione organizzativa e delle risorse. Tali attività necessitano infatti di un *week-end* per lavorare a banche chiuse al pubblico, al fine di rendere operativo il trasferimento nella giornata



di lunedì. Per esigenze di gestione della complessità e consentire l'integrazione in anticipo rispetto al fine anno, è stato individuato come preferibile l'ultimo *week-end* di novembre, ciò, ovviamente, a condizione che, come detto prima, l'efficacia giuridica della fusione si produca dal 28 novembre 2022.

1.b)

È corretto, dalla data di efficacia giuridica della fusione i conti della clientela Carige avranno un IBAN diverso. La necessità di apportare tale modifica deriva principalmente dalla presenza nell'IBAN del codice ABI della Banca incorporante – che varia per tutti gli IBAN – e, in alcuni casi, da modifiche dei CAB delle filiali.

1.c)

I numeri IBAN rimarranno invariati fino alla data di efficacia della fusione, ma per fare in modo che siano operativi alla data di efficacia della fusione BPER ha preparato i relativi numeri e adempimenti in anticipo, fermo tuttavia che tutto muterà e diventerà efficace solo alla data di efficacia della fusione.

I nuovi IBAN sono stati comunicati alla clientela per renderla consapevole della variazione con congruo anticipo, come previsto dalla normativa sulla Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

1.d)

È stato definito di salvaguardare il valore del *brand* CARIGE in Regione Liguria e del *brand* Banca Monte Lucca in Provincia di Lucca, mantenendo l'attuale insegna delle Banche di origine.

1.e)

Dal punto di vista giuridico il subentro comporta la successione a titolo universale in tutti i rapporti attivi e passivi delle Banche incorporande. Dal punto di vista operativo, vi sarà piena continuità con il pregresso.

La clientela ha ricevuto apposite comunicazioni nel mese di ottobre e nel mese di novembre, con tutte le principali indicazioni operative relative al passaggio in BPER e, in alcuni casi, di variazioni di condizioni contrattuali, ove necessario per determinati rapporti, con l'obiettivo di dare continuità operativa secondo le modalità in essere presso BPER Banca. Sono state inoltre preparate FAQ (inviata alla clientela e disponibili sul sito gruppocarige.it) per accompagnare i clienti nel passaggio, con oltre 10 sezioni tematiche. Di seguito alcuni *focus* per la clientela:

- **CARTE:** si darà continuità operativa *post* fusione;
- **IBAN:** è necessaria la modifica dell'IBAN, comunicato al cliente nella comunicazione di ottobre; è comunque prevista l'attivazione di appositi bretellaggi tecnici per garantire la continuità *post* migrazione;
- **INTERNET BANKING:** è prevista l'attivazione di una modalità di migrazione che consenta ai clienti di accedere in autonomia al nuovo Smartweb. Sono state predisposte apposite istruzioni inviate nella comunicazione di ottobre e disponibili sul sito gruppocarige.it;
- **TESORERIA ENTI:** sono stati effettuati incontri con i principali Enti clienti, nei quali le strutture specialistiche di BPER rappresentano il cambiamento e concordano le modalità migliori per garantire la continuità operativa.



1.f)

La legge consente e disciplina anche la fusione di società non interamente possedute. Peraltro, nel caso di specie la percentuale di azionisti terzi è davvero esigua.

Domanda 2

Quali sono gli effetti pratici e giuridici che verranno ad esistenza alla data di effetto della fusione (ricordo qui che nella documentazione assembleare è scritto che la data di effetto della fusione verrà retrodatata al 01.07.2022 nel caso in cui l'atto di fusione venisse stipulato entro il 31 dicembre 2022, oppure sarà fissata al 01.01.2023 nel caso in cui l'atto di fusione venisse stipulato nel corso del 2023)?

Risposta:

La legge consente di retrodatare gli effetti contabili della fusione. Mentre tutti gli effetti giuridici si produrranno dalla data di efficacia giuridica della fusione, dal punto di vista contabile, la rappresentazione della fusione prenderà effetto dalla data a cui verranno fatti retroagire gli effetti contabili della fusione. La retrodatazione contabile non può essere spostata ad una data anteriore rispetto a quella di inizio dell'esercizio in cui si producono gli effetti giuridici della fusione. Per questa ragione, nel caso in cui l'atto di fusione dovesse essere stipulato nel 2023, gli effetti contabili non potrebbero essere fatti retroagire ad una data anteriore al 1° gennaio 2023.

Da un punto di vista pratico, la continuità dei rapporti attivi e passivi verrà gestita da BPER Banca, che continuerà ad avvalersi del personale ex CARIGE, in aggiunta al proprio e opportunamente integrato nella propria struttura organizzativa, per effettuare le attività connesse sia nella Rete Sportelli che nelle strutture centrali.

Domanda 3

I motivi pratici, logici e giuridici del disallineamento tra "data di efficacia della fusione" e "data di effetto della fusione"

Risposta:

Come già detto, la legge consente di far retroagire gli effetti contabili della fusione ad una data non anteriore rispetto a quella di inizio dell'esercizio in corso alla data di efficacia giuridica della fusione. La retrodatazione contabile consente una rappresentazione contabile unitaria dei soggetti partecipanti alla fusione.

Domanda 4

Perché non avete pubblicato il report rilasciato dallo Studio Legale Chiomenti in data 10 febbraio 2022, in qualità di advisor di BPER, riepilogativo delle risultanze di analisi sugli aspetti legali connesse all'Operazione di cui a Pag. 6 della Relazione della società di revisione?



Risposta:

Il *report* non attiene alla fusione ed è un documento di lavoro predisposto dagli *advisor* legali della Società nell'ambito del processo di *due diligence* funzionale all'acquisizione del controllo di Banca Carige, che contiene anche una serie di informazioni riservate che riguardano, tra l'altro, rapporti (contrattuali e contenziosi) con controparti e concorrenti. Non vi è nessuna previsione normativa che richieda la pubblicazione di tale documentazione interna, anzi la diffusione delle informazioni contenute nel *report* potrebbe danneggiare la Banca ed esporla a possibili azioni da parte dei terzi cui le predette informazioni si riferiscono.

Domanda 5

Nelle stime degli "oneri one-off preFusione, di cui una parte già contabilizzata nelle rispettive relazioni semestrali" di cui a pag. 5 della Relazione della società di revisione, avete considerato i costi relativi al compenso per il rappresentante comune degli azionisti di risparmio ultrattivo e del fondo spese a parimenti ultrattivo? E se non sono stati considerati in questa sezione sono stati considerati in altre sezioni delle stime? Dove? Come? Quando? Quanto?

Risposta:

La stima contiene una previsione prudenziale di diverse voci di costo ed è stata effettuata sulla base di corretti principi contabili.

Domanda 6

Mi fate un cronoprogramma il più preciso possibile per l'esperimento delle procedure relative alla fusione in ordine cronologico? In particolare:

- a. le date di iscrizione delle delibere assembleari relative alla fusione nel Registro delle Imprese (o comunque il breve periodo temporale nel quale sono attese);*
- b. la data di efficacia della fusione (forse il 28.11.2022?);*
- c. il periodo temporale nel quale i creditori potranno esercitare la loro opposizione, se e per quanto applicabile;*
- d. il periodo temporale previsto per l'adesione al diritto di recesso e/o del diritto di vendita delle azioni di risparmio di Banca Carige da parte dei titolari di dette azioni, eventualmente distinguendo tra quelle di proprietà di BPER e quelle ancora oggi in proprietà di privati azionisti;*
- e. il periodo temporale nel quale verrà esperita la procedura di vendita delle azioni recedute;*
- f. la data di stipula dell'atto di fusione;*
- g. la data dell'effettuazione del concambio azionario, cioè dalla quale avremo nuovi soci (ed amici).*



Risposta:

6.a)

L'iscrizione delle delibere sarà fatta dal Notaio nel più breve tempo possibile, nel rispetto dei termini di legge.

6.b)

Confermiamo che l'obiettivo è quello di lavorare per fare in modo che gli effetti giuridici della fusione si producano dal 28 novembre 2022. Resta fermo in ogni caso che "Gli effetti giuridici relativi a ciascuna operazione di fusione avranno decorrenza, ai sensi dell'art. 2504-bis cod. civ., dall'ultima delle iscrizioni dell'atto di fusione presso il Registro delle Imprese, ovvero dalla data successiva indicata nell'atto di fusione" (cfr. la Relazione Illustrativa degli Amministratori ex art. 2501-quinquies cod. civ.).

6.c)

I creditori che ritengano che la fusione possa determinare un pregiudizio per le loro ragioni di credito potranno opporsi nei 15 giorni successivi alla data di iscrizione delle delibere presso il Registro delle Imprese.

6.d)

Come dettagliatamente descritto nei documenti di fusione, gli azionisti di risparmio potranno esercitare il diritto di recesso o il diritto di vendita delle loro azioni entro i 15 giorni successivi all'iscrizione delle delibere presso il Registro delle Imprese.

6.e)

La procedura di vendita delle azioni oggetto di recesso verrà completata in data successiva alla fusione.

6.f)

La data di stipula dell'atto di fusione verrà fissata a valle del decorso del termine di 15 giorni per l'opposizione dei creditori sopra indicato.

6.g)

Poiché, a seguito dell'esercizio del diritto di *squeeze-out*, BPER detiene l'intero capitale sociale ordinario di Banca Carige S.p.A., il concambio riguarderà i soli possessori di azioni di risparmio Carige che non abbiano inteso optare per l'esercizio del diritto di vendita o di recesso. Tutti gli azionisti di risparmio che vorranno avvalersi del concambio riceveranno le nuove azioni BPER a loro riservate alla data di efficacia giuridica della fusione.

B) In ordine ai plurimi contenziosi tra Banca Carige ed i suoi azionisti (e/o ex azionisti) che stiamo andando ad ereditare:

Domanda 1

Vorrei conoscere se, come, quando e perché Banca Carige o BPER abbia chiuso o intenda chiudere i plurimi contenziosi attualmente pendenti tra

- Banca Carige e alcuni (ormai ex) azionisti ordinari di Banca Carige;



- Banca Carige e la categoria azionaria degli azionisti di risparmio.

In particolare, chiedo di quale sia l'importo concordato relativo alla chiusura dei contenziosi, ovvero l'importo che intendiate concordare per la chiusura di detti contenziosi

Risposta:

La Banca ritiene che le domande giudiziali avviate nei confronti della controllata Banca Carige siano infondate e di conseguenza non prevede alcuna soccombenza in relazione ai richiamati contenziosi.

Con riguardo ai contenziosi pendenti con ex azionisti ordinari rilevanti e con la categoria degli azionisti di risparmio, Banca Carige non ha definito accordi transattivi, né accordi della specie sono allo studio e/o sono stati sottoposti all'esame dei competenti Organi deliberativi della stessa Carige.

Domanda 2

Se e quali poste patrimoniali siano presenti nei conti di Banca Carige relativamente ai costi maturati nel 2020, 2021 e 2022 relativamente al fondo spese per la tutela dei diritti e degli interessi degli azionisti di risparmio di Banca Carige ex art. 146 TUF, nonché se e come siano state considerate nella costruzione del rapporto di concambio con le azioni della nostra banca (BPER).

Risposta:

Banca Carige contabilizza un fondo spese ex art. 146 del TUF pari ad Euro 40.000, quale importo deliberato dall'Assemblea speciale degli azionisti di risparmio in data 13 luglio 2017, tenuto conto del fatto che la successiva delibera del 20 aprile 2020, con la quale l'Assemblea speciale ha aumentato il citato fondo spese, è stata oggetto di impugnazione presso il Tribunale di Genova da parte della Banca. Lo Stato patrimoniale di Banca Carige considerato ai fini della determinazione del rapporto di concambio include anche tali poste.

Domanda 3

Perché nel progetto di fusione e nelle "opinion" relative non avete minimamente considerato e nemmeno menzionato, tenuto conto del parere redatto dal dott. Radaelli in ordine all'equo rapporto di conversione tra le azioni di risparmio Banca Carige e le azioni ordinarie della medesima Banca. Ricordo qui che il parere del dott. Radaelli è stato ritualmente approvato dall'assemblea speciale di categoria. La mancata menzione e la mancata considerazione del parere di cui sopra, potrebbero avere effetti negativi nella gestione dei contenziosi?

Risposta:

La legge non prevede un obbligo di considerare, menzionare, tenere conto di pareri non richiesti dal Consiglio di Amministrazione, che ha assunto le delibere concernenti la fusione avvalendosi del supporto e



della consulenza di *advisor* finanziari – di comprovata esperienza, professionalità e competenza – appositamente incaricati.

Domanda 4

Perché nelle varie opinion relative al rapporto di concambio non sono state considerate questioni giuridiche? Forse gli advisor utilizzati non erano e non sono in grado di elaborare idonee argomentazioni giuridiche, forse il nostro CdA ha dato disposizione agli advisor di non considerarle o cos'altro?

Risposta:

Le *opinion* inerenti al rapporto di cambio sono state rilasciate da primarie banche d'affari che ne hanno attestato la congruità. Al tempo stesso i consulenti legali hanno attentamente valutato tutte le questioni giuridiche attinenti alla fusione.

Domanda 5

Banca Carige e/o BPER hanno analizzato la possibilità che tanto gli (ex) azionisti ordinari quanto la categoria degli azionisti di risparmio di Banca Carige potrebbero attivare ulteriori contenziosi ad esempio in ordine al danno derivante dall'operazione di aumento di capitale deliberata ed eseguita nel 2019 e/o in ordine al rapporto di concambio?

Risposta:

Sono stati attentamente presi in considerazione i possibili scenari contenziosi e le relative implicazioni.

Domanda 6

Quali sono stati i costi sinora sostenuti da Banca Carige (e come sono stati considerati nell'ambito del calcolo del rapporto di concambio) in ordine:

- ai contenziosi pendenti con gli (ex) azionisti ordinari?*
- ai contenziosi attualmente pendenti con la categoria degli azionisti di risparmio di Banca Carige?*

Risposta:

I costi sostenuti da Banca Carige per contenziosi pendenti con ex azionisti ordinari rilevanti e con la categoria degli azionisti di risparmio sono in linea con le tariffe professionali e le prassi di mercato vigenti per procedimenti di tali *petita* e complessità. Di questi, i procedimenti già conclusi in primo grado hanno avuto esito favorevole per la Banca, con condanna delle controparti al rimborso delle spese legali.

**Domanda 7**

Avete considerato i costi prospettici dei contenziosi con gli azionisti di risparmio? Tra tali costi avete considerato anche il compenso da riconoscere per n anni al Rappresentante Comune degli azionisti di risparmio di Banca Carige (in conseguenza dell'ultrattività della sua funzione fino quando dureranno i contenziosi) ed i costi dell'assistenza legale di cui lo stesso si avvarrà?

Risposta:

Sono stati attentamente presi in considerazione i possibili scenari contenziosi e le relative implicazioni.

Domanda 8

Mi spiegate come sia stato logicamente e giuridicamente possibile calcolare un rapporto di concambio tra le (esistenti) azioni di risparmio di Banca Carige e le future (al momento immaginifiche) azioni privilegiate di BPER?

Risposta:

Le azioni privilegiate verranno emesse da una Banca che esiste (BPER Banca) e avranno i diritti indicati nel progetto di fusione. Quindi sussistevano tutte le condizioni per procedere alla loro valutazione.

Domanda 9

Gli azionisti di risparmio di Carige che dovessero optare per il concambio in azioni BPER Priv. avranno titolo di fruire tanto degli (eventuali) frutti del contenzioso quanto di eventuali transazioni con la categoria azionaria operate dal Rappresentante Comune della stessa?

Risposta:

Le sentenze rese al termine di un contenzioso, una volta passate in giudicato, fanno stato tra le parti e i loro aventi causa. Le transazioni vincolano le parti (ossia chi le stipula) e la legge disciplina i limiti entro i quali una transazione può produrre effetto nei confronti di terzi. I relativi frutti incrementano il patrimonio sociale e, pertanto, vanno a beneficio di tutti gli azionisti, ivi inclusi i titolari di speciali categorie di azioni.

Domanda 10

Perché nella bozza di Statuto che avete pubblicato non vedo alcuna previsione circa la disciplina dell'assemblea speciale dei titolari di azioni privilegio che sarebbe invece doverosa in base all'art. 147-bis del TUF?



Risposta:

La disciplina dell'Assemblea speciale degli azionisti privilegiati è prevista dal – e trova la propria disciplina nel – codice civile. Il richiamo al TUF è privo di fondamento perché, come ampiamente ricordato in tutta la documentazione di fusione, le azioni privilegiate eventualmente emesse in concambio non saranno negoziate su alcun mercato regolamentato.

Domanda 11

Il fatto di aver immaginato di poter emettere azioni BPER Privilegio in concambio alle azioni di risparmio di Banca Carige che senso ha? Ammesso e non concesso che l'intento fosse quello di dare un'alternativa di simil azioni di risparmio nel senso di dare continuità al privilegio nel dividendo, perché non avete considerato di dare continuità anche ad altri diritti e privilegi e tra questi ad esempio:

- l'istituzione di un Rappresentante Comune delle azioni BPER Privilegio?
- l'istituzione di un Fondo spese che tuteli i diritti e gli interessi degli azionisti BPER Privilegio?

Risposta:

La legge non imponeva alcuna previsione di questo tipo. Come detto, le azioni privilegiate BPER non saranno negoziate su alcun mercato regolamentato, sicché non troveranno applicazione le disposizioni del TUF. Come indicato nel progetto di fusione, le azioni privilegiate eventualmente emesse da BPER Banca in sede di concambio avranno gli stessi diritti delle attuali azioni di risparmio CARIGE. Altre previsioni non erano richieste dalla legge.

Domanda 12

Come mai il CDA di Banca Carige targata BPER non ha proceduto a convocare l'assemblea speciale degli azionisti di risparmio in ordine alla fusione ed in particolare all'approvazione della fusione? Atteso che -ad oggi- non mi risulta che nemmeno il Rappresentante Comune degli azionisti di risparmio di Banca Carige abbia proceduto a convocare tale assemblea, devo pensare che non sia né necessaria e nemmeno utile?

Risposta:

La fusione per incorporazione di Banca Carige e di Banca del Monte di Lucca in BPER non è soggetta all'approvazione dell'assemblea speciale degli azionisti di risparmio di Banca Carige, stante la facoltà conferita a tali azionisti di risparmio di scegliere se ricevere in concambio azioni privilegiate BPER di nuova emissione, che conferiscono i medesimi diritti delle azioni di risparmio di Banca Carige, ovvero, in alternativa, azioni ordinarie BPER.

Per completezza si fa presente che, su richiesta del Rappresentante Comune degli Azionisti di Risparmio di Banca Carige, l'assemblea speciale degli azionisti di risparmio di Banca Carige è stata convocata in prima convocazione in data 15 novembre 2022 e, occorrendo, in seconda convocazione in data 16 novembre 2022



per deliberare, tra l'altro, in merito alla "autorizzazione al Rappresentante Comune ad attivare ogni procedura giudiziaria per la tutela della categoria, ed in particolare ad impugnare l'eventuale delibera di fusione, anche attivando la procedura di urgenza, il tutto con imputazione dei costi a carico del Fondo Spese ex art. 146 TUF".

Domanda 13

Noto che:

- il tema del diritto alla convocazione (o meno) dell'assemblea speciale degli azionisti di risparmio di Banca Carige in ordine alla fusione (ed in particolare all'approvazione della fusione) non è stato proprio preso in considerazione né nel progetto di fusione e documenti correlati, né nei pareri datati 05.10.2022 (società di revisione, CdA, Collegio Sindacale);

- il CdA di Banca Carige (che, giova ricordarlo, è sotto il controllo, la direzione ed il coordinamento di BPER) non mi risulta aver finora pubblicato alcuna relazione, né nota informativa, né comunicato né altro circa il diritto alla convocazione dell'assemblea speciale, né un avviso di tale convocazione.

Siamo / siete sicuri che non fosse doveroso farlo? Se io fossi al posto del Rappresentante Comune degli azionisti di risparmio di Banca Carige avrei quantomeno contestato e probabilmente imposto la convocazione dell'assemblea speciale. Ciò detto, mi occorre prendere atto del fatto che non mi risulta che nemmeno il Rappresentante Comune degli azionisti di risparmio di Banca Carige abbia proceduto in tal senso e mi domando il motivo di tale inattività. Vorrei delle vostre considerazioni al riguardo.

Risposta:

Si veda la risposta alla domanda n. 12.

Domanda 14

Nella documentazione relativa alla fusione ho letto, se ben capisco, che l'assemblea speciale degli azionisti di risparmio di Banca Carige tenutasi il 29.05.2020 avrebbe approvato le operazioni di conversione e raggruppamento. A me risulterebbe invece che l'assemblea speciale di cui sopra non solo si sia opposta ma abbia anche dato mandato al Rappresentante Comune di procedere all'impugnazione di tali delibere. Mi è sfuggito qualcosa o ci sono aspetti della questione che magari non conosco adeguatamente?

Risposta:

La documentazione relativa alla fusione si riferisce all'assemblea generale degli azionisti tenutasi in data 29 maggio 2020, che ha determinato, tra l'altro, il rapporto di conversione volontaria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie utilizzato nella valutazione delle azioni di risparmio ai fini dei concambi di fusione.

Nella suddetta data non si è tenuta alcuna assemblea speciale degli azionisti di risparmio.

**Domanda 15**

Come sono state distribuiti i costi per oltre 100 milioni, relativi all'Aumento di Capitale Carige, alle banche che vi hanno preso parte? Quale quota è spettata a ciascuna di tali banche? BPER ha dato incarichi a dirigenti e/o amministratori di esse, ovvero a società ai suddetti direttamente e/o indirettamente collegate? In caso affermativo, di che genere?

Risposta:

Per il caso in cui la domanda si riferisca all'aumento di capitale approvato dall'Assemblea straordinaria dei soci di Banca Carige del 20 settembre 2019, si segnala che tale aumento di capitale non è stato assistito da un consorzio di garanzia costituito da banche, in quanto in larga parte riservato a specifici soggetti giuridici e pertanto attuato con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 5, del Codice Civile. In relazione all'unica *tranche* dell'aumento di capitale in opzione, pari ad Euro 85 milioni, è stato previsto l'impegno diretto da parte del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi (FITD) a garantire la sottoscrizione delle azioni ordinarie in caso di mancata sottoscrizione, integrale o parziale, da parte degli azionisti della Banca.

Per completezza informativa, si segnala che, nell'ambito di tale operazione di ricapitalizzazione, è stata prevista, oltre all'aumento di capitale, l'emissione di obbligazioni subordinate Tier2 per Euro 200 milioni, interamente garantita da impegni di sottoscrizione assunti da investitori istituzionali e professionali, tra i quali Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano (CCB), per un ammontare pari ad Euro 100 milioni.

Sempre per il caso in cui la domanda si riferisca all'aumento di capitale approvato dall'Assemblea straordinaria dei soci di Banca Carige del 20 settembre 2019, a quanto consta, non sono stati conferiti incarichi della specie indicata.

Domanda 16

Sempre in merito all'ADC Carige, sono stati dati incarichi a società direttamente e/o indirettamente collegate a dirigenti e/o amministratori del Gruppo Unipol e a società di tale Gruppo? Quando e perché?

Risposta:

Per il caso in cui la domanda si riferisca all'aumento di capitale approvato dall'Assemblea straordinaria dei soci di Banca Carige del 20 settembre 2019, a quanto consta, non sono stati conferiti incarichi della specie indicata.