

BPER:
Gruppo

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

Executive Summary

Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni



Signore e Signori Azionisti,

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

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

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

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

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

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

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

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

- allineamento tra remunerazione e *performance* sostenibile, attraverso una politica di remunerazione variabile articolata in incentivi di breve e di lungo termine destinati ad una platea sempre più ampia della popolazione aziendale;
- sfidanti obiettivi economico-finanziari e di impatto positivo per ambiente e società nel solco degli obiettivi in ambito ESG che la Banca si è prefissata;
- declinazione di *Bonus pool* collegati ai complessivi risultati conseguiti dal Gruppo o dallo specifico segmento di personale destinatario del *Budget* di riferimento;
- stringenti meccanismi di differimento, mix in strumenti finanziari e soglia di materialità;
- consolidamento dei presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione;
- proattivo allineamento al quadro legislativo nazionale ed europeo in continua evoluzione.

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

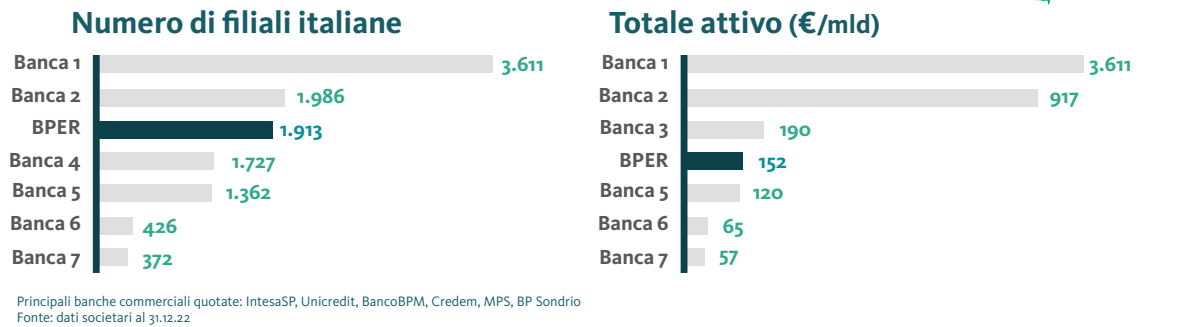
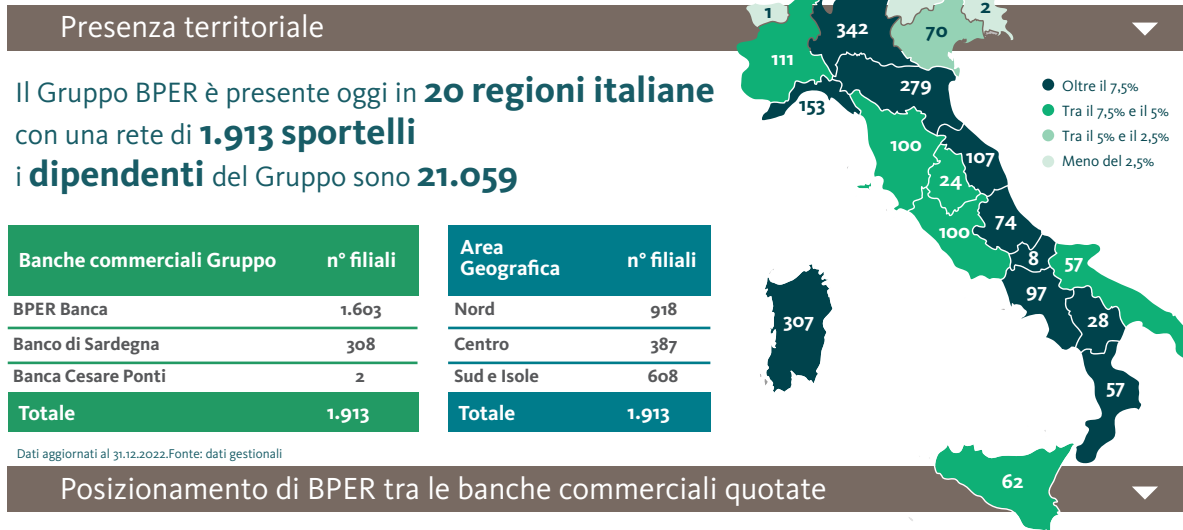
Colgo l'occasione per esprimere il mio sincero apprezzamento per l'impegno dimostrato da tutti i dipendenti della Banca, in un anno così straordinario.

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

Maria Elena Cappello

Profilo del Gruppo

Nel corso del 2022 il gruppo BPER ha rafforzato in maniera significativa la propria posizione competitiva anche grazie all'acquisizione del Gruppo Carige diventando la terza banca nazionale per numero di sportelli e rafforzando la quarta posizione per totale attivo. Il modello proposto è quello di una banca moderna, attenta alle esigenze specifiche di persone, imprese e territori, sempre più aperta alla digitalizzazione, intesa come una risorsa complementare nella relazione con il cliente. Oggi il Gruppo è presente in venti regioni italiane con una rete di 1.913 sportelli bancari (oltre alla sede lussemburghese di BPER Luxembourg S.A.). I dipendenti del Gruppo sono 21.059 rispetto ai 18.128 di fine 2021.

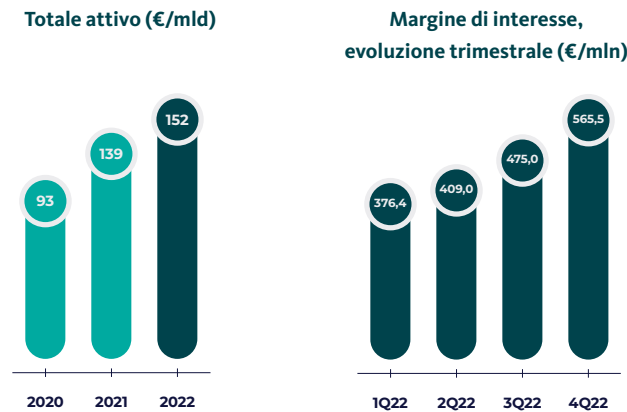


"Il 2022 è stato un anno particolarmente significativo per BPER Banca, costellato da importanti iniziative. In primis mi preme sottolineare il positivo completamento dell'integrazione di Banca Carige, operazione che ha visto la sua conclusione a fine novembre con l'atto di fusione e con la completa migrazione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

Piero Luigi Montani, Amministratore Delegato

La crescita strutturale della redditività ordinaria, assieme al forte miglioramento della qualità degli attivi e al mantenimento di una solida posizione patrimoniale continuano a caratterizzare il Gruppo BPER. La redditività del Gruppo, pur nel contesto ancora incerto che ha caratterizzato il 2022, continuerà ad essere sostenuta dalla tenuta delle commissioni nette e dai ricavi in crescita che beneficeranno ancora dell'aumento dei tassi di interesse nonostante il peggioramento delle condizioni del funding BCE in forma di TLTRO.

Sul fronte degli oneri operativi continueranno le azioni di razionalizzazione ed efficientamento volte a contenere gli impatti derivanti dal picco dell'inflazione e i costi per gli investimenti previsti dal nuovo Piano industriale. L'ulteriore processo di *de-risking* ha consentito di proseguire nella riduzione dei *non performing loans*. La solida posizione patrimoniale ha permesso di proporre un dividendo doppio rispetto allo scorso anno.



Principi, finalità e Governance

Le direttrici strategiche del Gruppo e gli obiettivi ESG

pag. 13-17

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

Il Gruppo BPER basa la propria attività su principi saldi e condivisi, qui sinteticamente rappresentati.

Creare valore per	<p>I Clienti</p> <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 	<p>Indagini di Customer Satisfaction</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Segmento</th> <th>NPS¹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Family</td> <td>+16</td> </tr> <tr> <td>Personal</td> <td>+13</td> </tr> <tr> <td>POE</td> <td>+6</td> </tr> <tr> <td>Business PMI</td> <td>+15</td> </tr> </tbody> </table>	Segmento	NPS ¹	Family	+16	Personal	+13	POE	+6	Business PMI	+15
	Segmento	NPS ¹										
	Family	+16										
	Personal	+13										
POE	+6											
Business PMI	+15											
<p>I Soci</p> <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 	<p>Dividendo (€)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Dividendo (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>0,04</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>0,06</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>0,12</td> </tr> </tbody> </table>	Anno	Dividendo (€)	2021	0,04	2022	0,06	2023	0,12			
Anno	Dividendo (€)											
2021	0,04											
2022	0,06											
2023	0,12											
<p>Le Persone del Gruppo</p> <ul style="list-style-type: none"> L'incentivazione al conseguimento di <i>performance</i> 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 												
<p>L'Ambiente e la Comunità</p> <ul style="list-style-type: none"> L'adozione di un approccio di <i>business</i> volto a creare valore per tutti gli <i>stakeholders</i>, con impatto positivo su Ambiente, Comunità nel suo complesso e <i>Governance</i> (Fattori ESG) 												

¹ Il *Net Promoter Score* è uno strumento di gestione che può essere usato per valutare la fedeltà in una relazione impresa-cliente. Il dato è espresso in valore assoluto e risulta in miglioramento rispetto allo scorso anno su tutti i segmenti.

Il percorso intrapreso dal Gruppo è caratterizzato, inoltre, dal forte impegno alla responsabilità sociale d'impresa che si è tradotto a livello di *governance* nella creazione di un apposito Comitato Sostenibilità endoconsiliare. L'attività costante delle varie funzioni aziendali ha portato impatti positivi e significativi in ambito ESG, riconosciuti attraverso i principali *rating* nazionali e internazionali.

Con riferimento alle tematiche di sostenibilità, già ampiamente integrate nel modello di business, nel Piano industriale "e-volution" 2022-2025 sono state individuate azioni concrete da traguardare su tutte le linee di intervento con l'obiettivo di creare valore condiviso.

Ciò si realizza con *target* precisi di riduzione degli impatti ambientali, di supporto ai clienti nella transizione ecologica ed infine di attenzione alla gestione delle diversità e all'inclusione anche delle fasce più deboli.

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



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

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

"Persone al centro" è uno dei cinque pilastri evolutivi del Piano industriale. In base ad esso sono stati identificati quattro ambiti di intervento per sviluppare e unire il capitale umano di BPER ovvero:



Allineamento delle Politiche di remunerazione alla strategia di sostenibilità

La politica di remunerazione 2023 contribuisce all'obiettivo aziendale di creare valore per gli azionisti, i dipendenti, i clienti e tutti gli *stakeholder*, garantendo la coerenza tra le remunerazioni, i risultati conseguiti, le direttrici di sviluppo attese e una sana e prudente gestione dei rischi, oltre alla conformità al dettato normativo. La valorizzazione delle Persone e la creazione di valore per l'intero ecosistema in cui opera BPER sono il fulcro della politica di Gruppo sui temi ESG e, quindi, dei sistemi volti a incentivare il conseguimento in modo sostenibile dei risultati di breve e di lungo periodo.

Pertanto, le politiche di *performance* e *reward* sono state progressivamente sempre più allineate alle strategie di sostenibilità di Gruppo. In questa direzione si segnala in particolare per quest'anno:

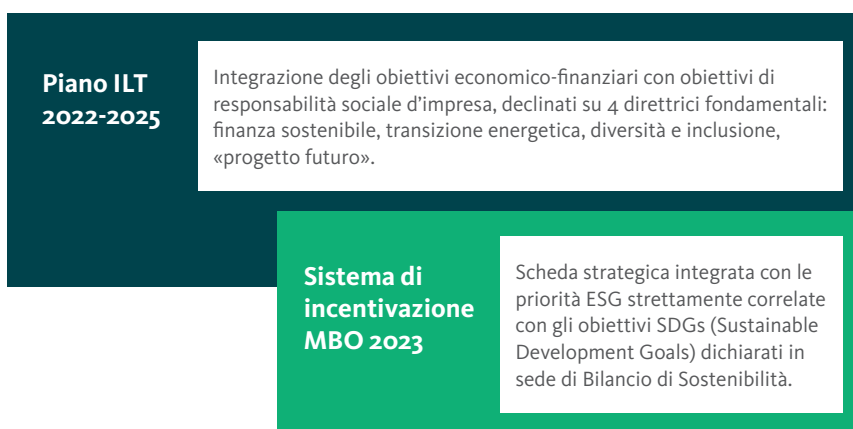
- l'integrazione delle priorità ESG nei Piani di incentivazione di breve e di lungo termine, allo scopo di assicurare un clima di condivisione e responsabilizzazione complessiva del Management sulle priorità aziendali in tale ambito: il **Piano MBO 2023**

vede un incremento del peso delle componenti ESG tra gli obiettivi assegnati, che passa al 20% rispetto al 15% del 2022. Gli obiettivi si confermano in continuità con il 2022 sia per l'AD/DG sia per i C-Level Manager. Anche il **Piano ILT 2022-2025** presenta obiettivi di sostenibilità (con un peso del 15%) declinati su 4 direttrici fondamentali: Finanza Sostenibile, Transizione Energetica, Diversità e Inclusione, Progetti di formazione.

- l'introduzione di presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione: il Gruppo a partire dal 2022 si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto. Il monitoraggio del divario retributivo di genere (c.d. "Gender pay gap") è svolto periodicamente anche al fine di valutare eventuali azioni correttive. In questa logica, la valorizzazione delle caratteristiche di diversità di ciascuna persona e l'attenzione allo sviluppo della *leadership femminile* restano specifici obiettivi per chi riveste ruoli di responsabilità.

In continuità con il passato si confermano, inoltre:

- l'orientamento al c.d. "Pay for Sustainable Performance" con un particolare focus sull'orizzonte pluriennale;
- la presenza di Entry gate comuni ai sistemi incentivanti legati a indicatori che 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 all'allineamento con la solidità reddituale e patrimoniale del Gruppo;
- le analisi e i confronti con il mercato per verificare e garantire l'equità retributiva interna.



Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Gruppo BPER ha predisposto il 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

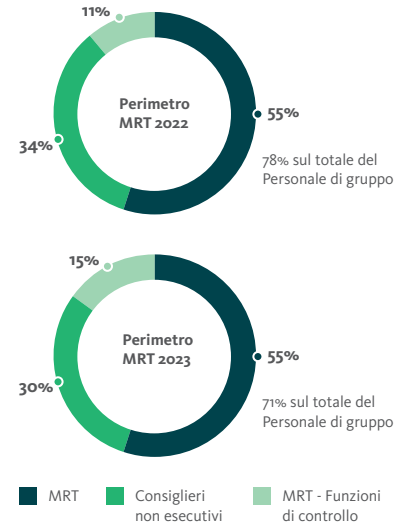
Destinatari

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 di remunerazione sono:

- Organi Sociali;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Personale più rilevante²;
- Personale più rilevante delle Funzioni di controllo³;
- Restante personale (non rientrante nel perimetro degli MRT);
- Collaboratori esterni;

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

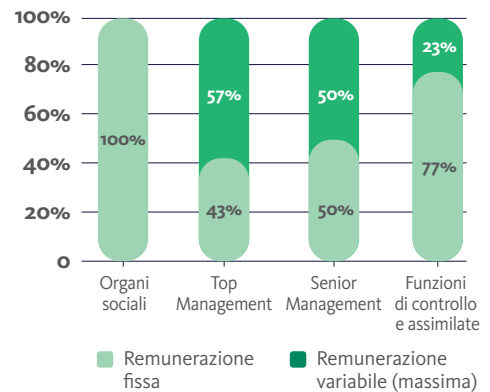


Pay-Mix

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.

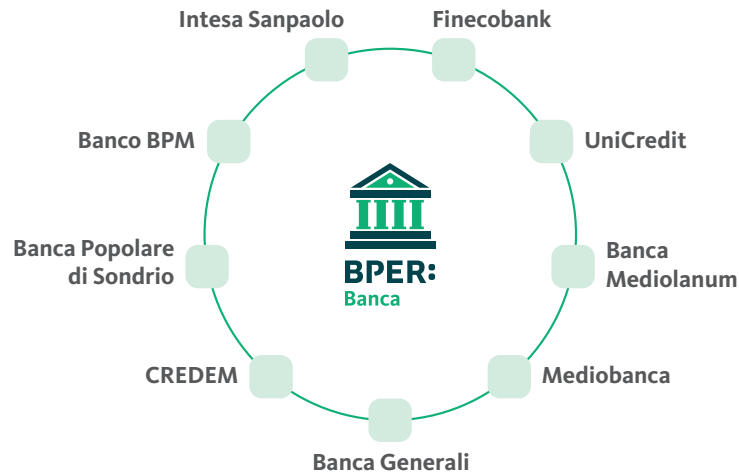
Parte della remunerazione variabile, come previsto dalla normativa vigente, è erogata in strumenti finanziari

Pay-Mix ordinario (su base annua)



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 Gruppi Bancari quotati, per la maggioranza soggetti al Meccanismo Unico di Vigilanza europeo afferenti l'indice FTSE MIB oppure MidCap appartenenti al medesimo settore di business e con dimensioni economiche tali da garantire che il peer group di riferimento sia bilanciato ed adeguato alle esigenze dell'analisi.



² Compresi i DIRS, ad esclusione dei membri del Collegio Sindacale e dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione.

³ Cfr. nota precedente.

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, con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione è determinata anche in relazione a particolari cariche ricoperte all'interno delle varie Società del Gruppo ed alla partecipazione a comitati interni. Per gli amministratori non esecutivi e il Collegio Sindacale essa rappresenta il totale dei compensi annualmente corrisposti.

In generale, per tutto il personale la definizione dei livelli retributivi viene condotta nel rispetto del principio di sana e prudente gestione della banca, in un'ottica di sostenibilità e tenendo in debita considerazione il principio di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

La remunerazione fissa può essere integrata da eventuali *benefit* aziendali che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o essere rivolti a particolare figure professionali o ruoli.

Remunerazione variabile

I sistemi di incentivazione variabile, parte integrante del pacchetto retributivo destinato alla popolazione aziendale, sono strutturati in modo da garantire la massima coerenza rispetto agli obiettivi strategici nel rispetto di quanto previsto dalla normativa. Con particolare riferimento al Personale più rilevante è prevista una componente variabile di breve termine (c.d. MBO) e, per alcune selezionate risorse chiave, di lungo termine (c.d. ILT). In funzione dell'entità del bonus maturato, i sistemi di remunerazione variabile prevedono modalità diverse di erogazione e differimento.

Sono previsti sistemi di incentivazione anche per le Funzioni di controllo e assimilate. Per tali risorse i sistemi di incentivazione sono legati ad obiettivi di ruolo e, ad ogni modo, non sono correlati a risultati economici.

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 fine di disporre della capienza necessaria per agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità strategiche, garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali e 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. A tale previsione di rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa fa eccezione il personale appartenente alla SGR del Gruppo, per cui la normativa prevede la possibilità di applicare limiti differenti.

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.

Classi	Bonus di breve termine		Bonus di lungo termine su base annua ⁴	
	target (%RAL)	massimo (%RAL)	target (%RAL)	massimo (%RAL)
AD/DG	45%	59%	60%	72%
Top management	40%-45%	53%-59%	60%	72%
Senior Management	30%-40%	40%-53%	40%	48%
MRT – fascia alta	25%-30%	33%-40%	-	-
Altri MRT	15%	20%	-	-
Funzioni di controllo	15%-30%	15%-30%	-	-

pag. 30

La remunerazione del personale diverso dagli MRT è anch'essa composta da una componente fissa e una componente variabile. Quest'ultima risulta generalmente di contenuta entità ed è erogata secondo logiche di selettività e correlazione a risultati di particolare significatività.

Tale approccio si applica anche al personale Dirigente, con le necessarie specificità.

Quota significativa del personale è destinataria di specifici sistemi incentivanti⁵ ancorati a criteri sia qualitativi che quantitativi. I più rilevanti sono riferiti alla Rete, ai Private Banker e al Corporate banking⁶.

4 L'opportunità di bonus su base quadriennale è la seguente: *target* per AD/DG e *Top management* 240% (288% massimo), per *Senior management* 160% (192% massimo).

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

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

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*⁷, da raggiungere congiuntamente, definiti per l'anno 2023 sono:

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

Il mancato raggiungimento di uno solo degli *entry gate* comporta la non erogazione di alcun bonus nell'ambito del sistema di incentivazione a breve termine (MBO); i medesimi indicatori sono previsti anche per l'attivazione del Piano ILT 2022-2025 (con periodo di misurazione al 31/12/2025).

Remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Sistema di incentivazione a breve termine – MBO 2023

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.

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.

Anche per il 2023 la scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta costituita da obiettivi sia quantitativi sia qualitativi come riportato di seguito.

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

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

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

⁷ CET1 e LCR risultano vincolanti per tutti i sistemi incentivanti MBO, il RORWA non si applica alle Funzioni di controllo.

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%⁸).

Per gli obiettivi ESG le soglie minima, *target* e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4⁹, 5 o 6 obiettivi. Ogni singolo obiettivo è on/off sulla base di deliverable precisi. Pertanto, la curva di *pay-out* è 50%-100%-120%.

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

CORRETTIVI RAF (esposti in ordine di priorità di impatto)

CET1 % Transitional

LCR (%)

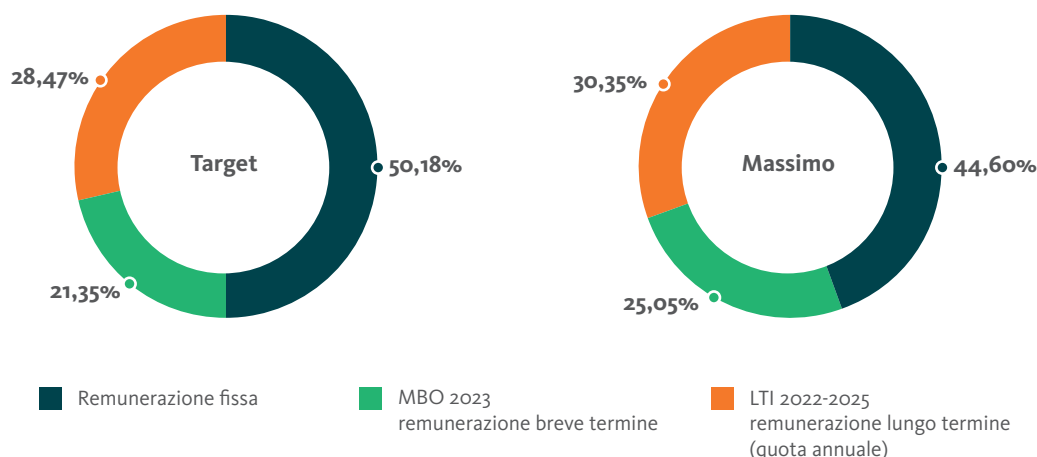
Cost Income

Economic Capital Adequacy Ratio

MREL TREA %

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

Il *pay mix* relativo alla remunerazione dell'AD/DG, considerando al livello massimo la remunerazione variabile sia annuale che di lungo termine, è pertanto il seguente.



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

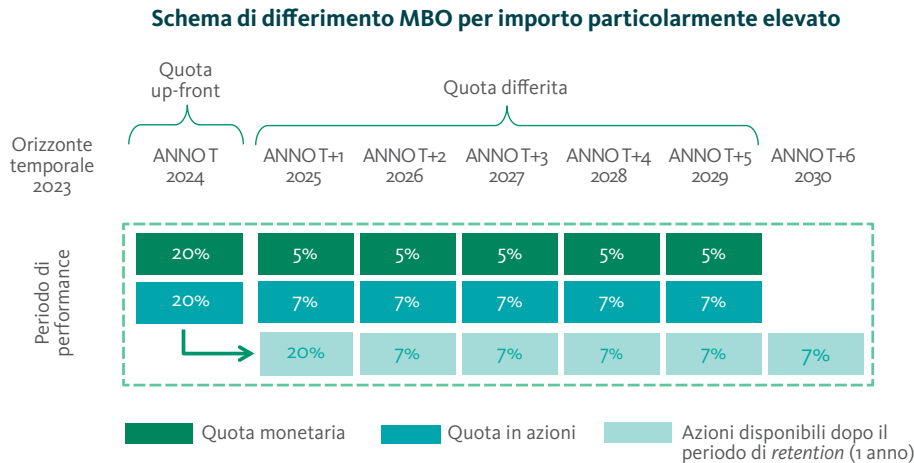
La modalità di erogazione del bonus maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivi è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, al duplice fine di conseguire l'allineamento al rischio ex post, sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo e correlare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti. A partire dall'esercizio 2021 il Consiglio ha deciso, al fine di allineare il sistema MBO alle migliori prassi di mercato e alle richieste di investitori e *proxy advisor*, di utilizzare Azioni di BPER Banca per la componente in strumenti finanziari.

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. Di seguito è rappresentato lo schema di differimento in caso di bonus di "importo particolarmente elevato"¹⁰:

⁸ Fatta eccezione per "Utile Lordo di Gruppo" il cui livello massimo è 150%, vedi tabella "Scheda obiettivi AD e DG".

⁹ Dei primi cinque obiettivi.

¹⁰ Nel Gruppo BPER Banca il livello di remunerazione variabile che rappresenta un "importo particolarmente elevato" è di 435.000 euro, calcolato sulla base di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013. L'aggiornamento dell'importo è almeno triennale.



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 tenendo conto dei comportamenti individuali.

Le quote *up-front* e differite sono soggette a regole di malus che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *entry gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita. Il suddetto meccanismo di malus agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione delle clausole di *claw-back*.

Non è prevista la facoltà di erogare premi su base discrezionale.

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

Nel 2022 il Gruppo ha introdotto un sistema di incentivazione variabile di lungo termine che si basa su un arco di tempo quadriennale di valutazione della *performance*, coerente con gli obiettivi e la durata del piano strategico di Gruppo "e-volution" 2022-2025.

Il Piano ILT, destinato a circa 50 figure apicali di Gruppo considerate chiave per il successo del piano industriale, 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 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.

Come accennato, gli *entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per il Piano ILT 2022-2025 sono in linea con quelli definiti per il Piano MBO. 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.

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 2022-2025¹¹, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022. Successivamente a tale evento, si è provveduto anche ad allineare la durata del periodo di *vesting* del Piano ILT¹² (originariamente articolato su tre anni) a quella quadriennale del nuovo Piano strategico.

Il meccanismo di misurazione e ponderazione del Piano ILT è 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.

¹¹ 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.

¹² Le modifiche al Piano ILT, su proposta del Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, sono state presentate per approvazione, in separato punto all'Ordine del giorno, all'Assemblea convocata per il 5 novembre 2022. In tale occasione si è portata in approvazione anche la versione aggiornata della Relazione sulla Remunerazione 2022, precedentemente approvata il 20 aprile 2022.

Scheda obiettivi ILT 2022-2025

KPI	Peso	Target ¹³
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	15%	100%

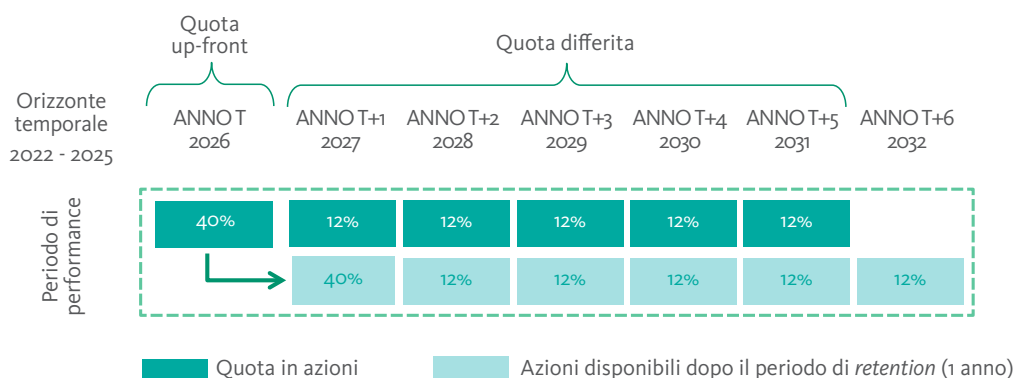
In particolare, l'obiettivo ESG (peso 15%) è composto da:

Area (Peso)	Obiettivo	Target
Finanza sostenibile (25%)	Plafond Finanziamenti Green	€ 7 miliardi erogato ESG a imprese e famiglie al 2025
Transizione energetica (25%)	Riduzione Emissioni CO ₂	-23% emissioni al 2025
Diversità e inclusione (25%)	Divari di genere: genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti	25% donne Dirigenti e 33% donne manager (Dirigenti e Quadri Direttivi) al 2025
Progetto "Futuro" (25%)	Incremento dei programmi di educazione finanziaria e definizione di un progetto di inclusione giovanile	Giudizio qualitativo assegnato dal C.d.A. per la complessiva valutazione del progetto ¹⁴

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 anno¹⁵.

I bonus sono soggetti a condizioni di correzione ex post, malus e *claw-back*, previste anche per i sistemi di breve termine. Di seguito viene riportato sotto forma di schema grafico quanto appena esposto.

Schema di differimento ILT per importo particolarmente elevato


Nell'ottica di rafforzare il collegamento "*pay for sustainable performance*" è stata prevista già dal 2022 l'estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano ILT attraverso l'introduzione di **Linee Guida di Possesso Azionario** per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica (DIRS) di BPER Banca.

¹³ I target dei KPI quantitativi sono stati approvati dal C.d.A. del 9 giugno e comunicati al mercato il 10 giugno 2022 (cfr. pag. 2 del comunicato stampa, disponibile al seguente link: https://istituzionale.bper.it/documents/133577364/o/BPER_Piano_Industriale_22-25_S.pdf)

¹⁴ 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.

¹⁵ In caso bonus maturato superiore all'importo variabile particolarmente elevato la quota *up-front* scende al 40% e quella differita sale al 60%.

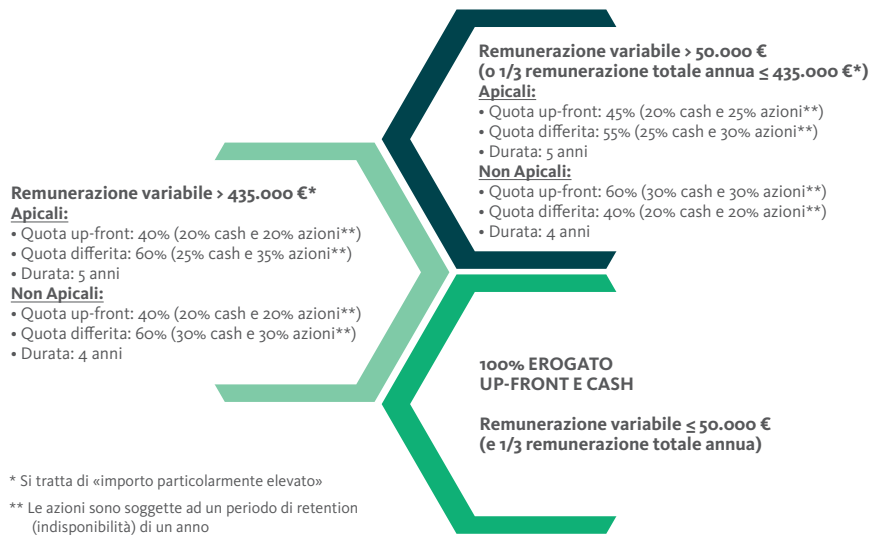
Remunerazione del Personale più rilevante

pag. 37-39

Le risorse rientranti all'interno del perimetro del Personale più rilevante sono destinatarie del sistema MBO 2023, 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).

La scheda obiettivi individuale per il Personale più rilevante discende dalla "scheda strategica" assegnata all'AD/DG, è collegata a risultati coerenti con il ruolo ricoperto e le responsabilità assunte ed è strutturata su obiettivi quantitativi e qualitativi fra i quali rivestono una specifica importanza KPI ESG.

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:



Una volta misurati i risultati, anche in questo caso, come per l'AD e DG, è prevista una verifica dei parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (RAF) che fungono da correttivo rispetto all'incentivo maturato.

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. 39

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, 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.

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

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

pag. 43-44

Qualora si verificano o si prevedano fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o per interesse del Gruppo, sotto forma unilaterale o consensuale, potranno essere previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo¹⁶ 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.

¹⁶ Oltre a eventuali altre somme riconosciute in base a patti di non concorrenza, o a titolo di indennità di mancato preavviso.

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, fermo quanto precede, con riferimento all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategica, l'ammontare complessivo dei predetti compensi aggiuntivi, di eventuali patti di non concorrenza e degli importi corrispondenti alle indennità di mancato preavviso non potrà superare le 2 annualità di retribuzione complessiva¹⁷.

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)¹⁸.

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, per gli MRT le formule predefinite che vengono espone nella Relazione 2023 sulla Politica in materia di Remunerazione, alla quale si rimanda per i dettagli.

Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio

pag. 44-45

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 gli specifici criteri descritti nella 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.

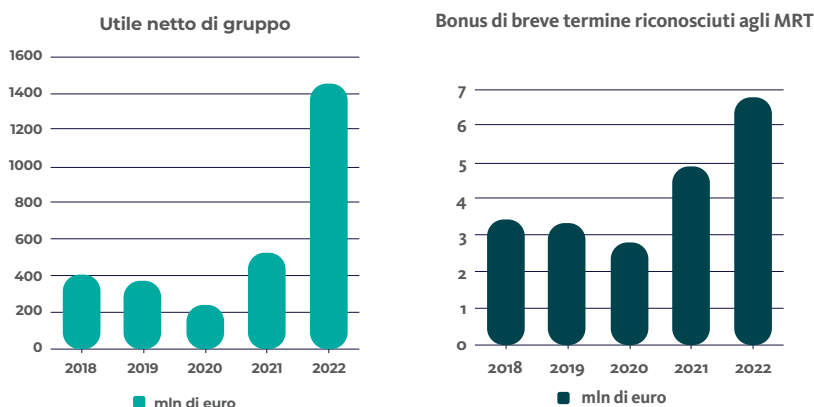
Pay-for-performance

pag. 51-54

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 ponderazioni diverse in funzione del ruolo, delle responsabilità e dell'inquadramento professionale.

L'Utile netto di esercizio di pertinenza della Capogruppo del 2022 è stato pari a € 1.449 milioni (proforma ordinario di € 503 milioni), in forte aumento rispetto all'anno precedente.

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



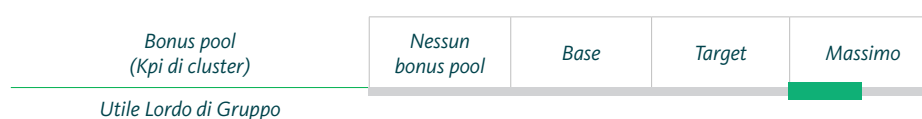
¹⁷ Il valore della singola annualità di retribuzione utile ai fini di tale ammontare complessivo è determinato considerando la retribuzione fissa corrente più la media degli incentivi effettivamente assegnati nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, compreso il valore delle quote degli incentivi in forma azionaria. E' esclusa la remunerazione variabile derivante da piani di incentivazione a lungo termine.

¹⁸ Tale disposizione si applica anche al restante personale.

Risultati Sistema MBO 2022

Come previsto dal processo del sistema MBO 2022 il Consiglio di Amministrazione ha verificato il superamento degli *Entry gate* di Gruppo¹⁹ e la capienza dello stanziamento complessivo (c.d. "*Bonus pool*") destinato ai sistemi di remunerazione variabile 2022 per gli MRT.

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



Riguardo la performance individuale si è rilevato come nel sistema MBO 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale i 5 indicatori specifici su cui il sistema è fondato abbiano raggiunto e superato i livelli previsti per concorrere al sistema incentivante, collocandosi tra la soglia target e il livello massimo raggiungibile.

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatore	Peso	Performance vs target	LIVELLO SCHEDA MBO			Risultato scheda MBO
				min	target	max	
	Utile lordo di Gruppo	30%	118% (+86,3 €/mln)				143%
KPI economico finanziari (85%)	NPE Ratio Lordo (%) di Gruppo	20%	91% (-0,22 p.p.)				120%
	Masse intermedie commerciali di Gruppo	20%	100% (+313 €/mln)				101%
	CET1 Ratio Fully Phased (%) di Gruppo	15%	102% (+0,20 p.p.)				113%
KPI ESG	Obiettivi qualitativi ESG	15%	120%				120%
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO 122%							

pag. 53

KPI sostenibilità Metrica composta da n. 6 obiettivi strategici (on/off)	Indicatore	Descrizione attività realizzate	Risultato
	CREDITI E FINANZA	Definizione della policy ESG in materia di concessione del credito e di investimenti propri	✓
	OFFERTA ESG ALLA CLIENTELA	Definizione ed 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	✓
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ESG n. 6/6 (120%)			
Per gli obiettivi le soglie minima, target e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4,5 o 6 obiettivi. Ogni singolo obiettivo è on/off. La curva di <i>pay-out</i> è 50% (4) – 100% (5) – 120% (6)			

I correttivi legati al RAF non hanno determinato decurtazioni al bonus maturato.

¹⁹ Come già specificato, per il personale appartenente alle Funzioni di controllo e assimilate si applicano esclusivamente i due *Entry gate* correlati a patrimonio e liquidità al fine di evitare, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, il collegamento tra la misurazione della rispettiva performance e i risultati economici della Banca.

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

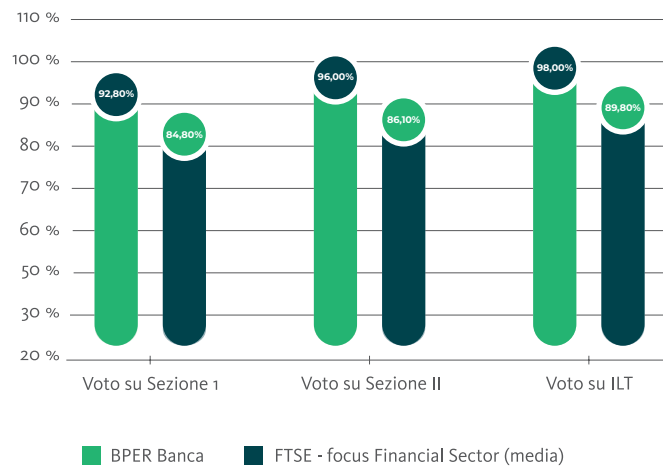
Il risultato di *performance* complessiva per il 2022 è pari al 122%.

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

Votazione espressa dall'Assemblea dei Soci 2022

Anche nel 2022 BPER ha avviato un dialogo costruttivo e continuativo con gli investitori e i proxy advisor con l'obiettivo di fornire un'adeguata informativa relativa alle politiche di remunerazione e di realizzare il massimo allineamento con gli interessi di tutti gli stakeholder.

Tale approccio, unito al continuo allineamento alle *best practice* e al collegamento con le strategie aziendali ha permesso di conseguire l'elevato tasso di consenso manifestato lo scorso anno (nel grafico è esposta la votazione sulla prima Sezione delle Politiche di Remunerazione e sul Documento informativo sul Piano ILT 2022-2025 - Assemblea dei Soci del 5/11/2022 - e il voto consultivo sulla seconda Sezione delle Politiche di Remunerazione - Assemblea dei Soci del 20/4/2022).



Fonte: Elaborazione WTW

Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

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

L'analisi dei divari retributivi a parità di ruolo o ruolo di pari valore, effettuate in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida EBA, conferma la neutralità di genere della politica e dei processi di revisione salariale. In particolare, l'analisi *Gender pay gap*²⁰ (o "GPG") "*adjusted*"²¹ dei divari retributivi integrata con i fattori oggettivi che possono motivare eventuali *gap* (quali ad esempio il ruolo, l'ambito professionale, la *performance*, l'area geografica o la decorrenza dell'inquadramento), ha evidenziato un divario residuale statisticamente contenuto.

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

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

²⁰ Il calcolo del "GPG" è stato effettuato come rapporto tra la differenza tra la remunerazione media del genere maschile e la remunerazione media del genere femminile rispetto alla remunerazione media del genere maschile.

²¹ Sviluppata secondo i modelli e con il supporto della società di consulenza WTW.

Il presente documento costituisce una sintesi della Relazione 2023 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 2023 sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo BPER.

