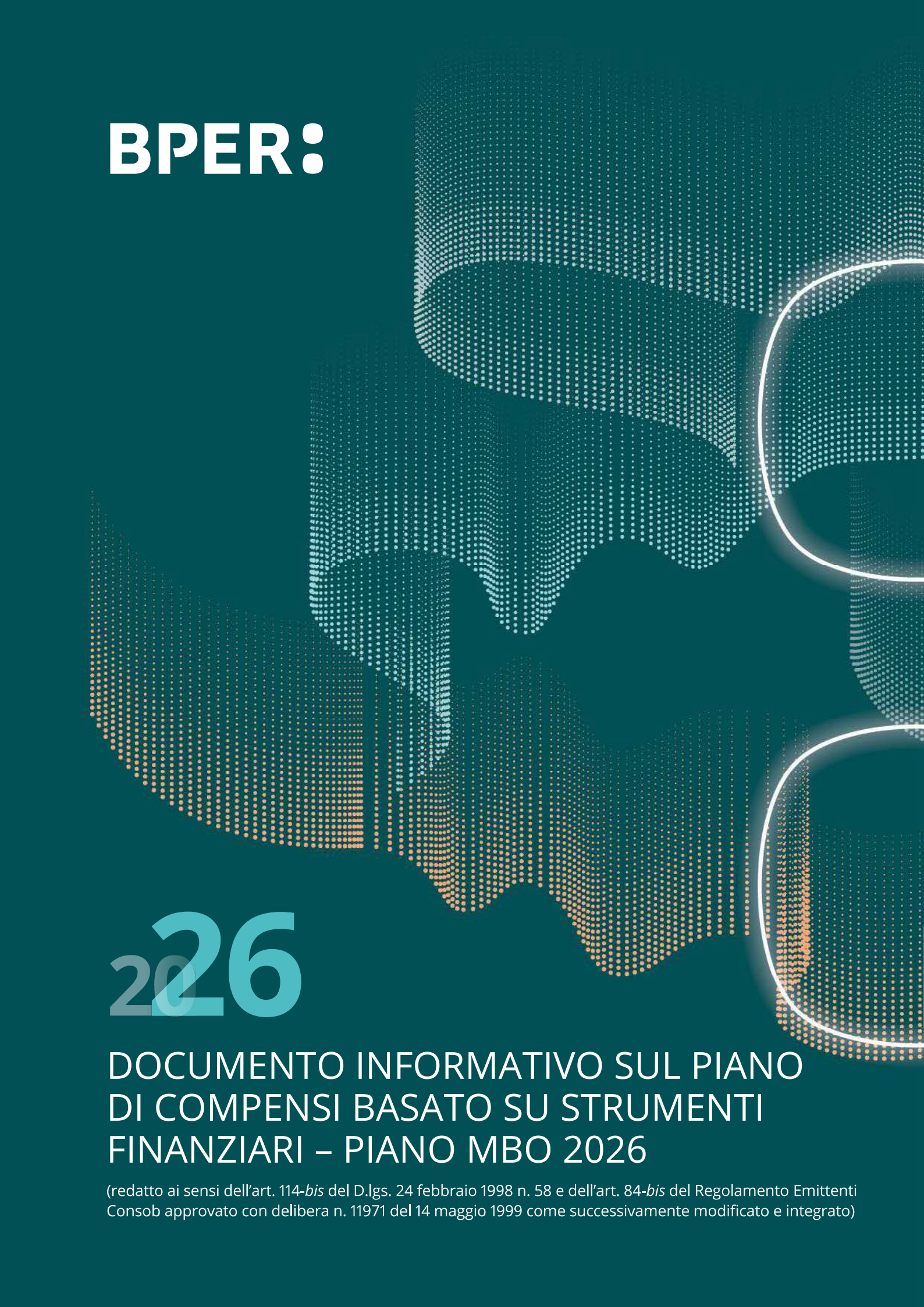




BPER:

2026

DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI – PIANO MBO 2026

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



BPER:

2026

DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI – PIANO MBO 2026

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

PREMESSA

Il presente Documento Informativo (di seguito anche il “Documento”) predisposto da BPER Banca (BPER o Banca) al fine di fornire un’informativa ai propri Azionisti e al mercato in merito alla proposta di adozione di Piani di Compensi basati su Strumenti Finanziari, viene sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci della Banca in parte ordinaria in data 23 aprile 2026, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF con particolare riferimento al Piano di breve termine “MBO 2026” (di seguito “Piano” o “Piano MBO 2026”).

Il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto predisposto da BPER Banca ente quotato e è rivolto ai soggetti identificati in base all’art. 114-bis del TUF. Il Piano è finalizzato all’erogazione di un bonus in denaro e in Azioni BPER Banca destinato al Personale appartenente al perimetro del Personale più rilevante, così come identificato nella Politica di remunerazione di BPER Banca vigente.

Il presente Documento Informativo è stato redatto in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti con riferimento alla componente erogata in Azioni del suddetto “Piano MBO 2026”.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca (sito istituzionale) alla sezione *Governance*/Azionisti/Assemblea (oppure <https://group.bper.it/governance/azionisti/assemblea>).

1. SOGGETTI DESTINATARI

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

Di seguito, si riportano i nominativi dei destinatari del Piano rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.1 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob¹.

Qualora nel corso dell'esercizio 2026 si verificassero avvicendamenti o separazione delle cariche 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.

- Amministratore Delegato di BPER Banca S.p.A., Gianni Franco Papa;
- Amministratore Delegato di Banca Cesare Ponti S.p.A., Fabrizio Greco;
- Consigliere Delegato di Banca popolare di Sondrio S.p.A., Elvio Sonnino;
- Consigliere Delegato di Banca della Nuova Terra S.p.A., Umberto Seretti.

Si segnala, inoltre, che alcuni potenziali destinatari del Piano - dipendenti del Gruppo BPER - ricoprono anche 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 (e non Amministratori) del Gruppo BPER, non viene fornita la loro 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

Il Piano è destinato al personale del Gruppo BPER individuato come "*Personale più rilevante*" dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 n. 923 (contenente gli standard tecnici per l'individuazione di tale personale), ovvero a quelle categorie di soggetti che hanno impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.

Sono ricompresi tutti i soggetti rientranti nel perimetro di cui sopra²; è prevista la facoltà agli organi deliberanti di definire Bonus *target* individualizzati per situazioni specifiche (obiettivi sfidanti, *retention*, ecc.).

Rientrano in questa categoria i Direttori Generali di ciascuna banca italiana del Gruppo, di BPER Factor S.p.A., di Finitalia S.p.A., di Sardaleasing S.p.A., Factorit S.p.A., e Banca Popolare di Sondrio Suisse.

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

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

Non vi sono soggetti rientranti nelle categorie a) b) e c) tra i destinatari del presente Piano.

¹ Ad esclusione dei soggetti appartenenti ad Arca Fondi SGR in conformità alla normativa di settore.

² Ad esclusione delle figure appartenenti a BPER Bank Luxembourg e ai soggetti identificati quale "*Personale più rilevante*" esclusivamente a livello locale, ove presenti, anche in forza di normative di settore.

1.4. Descrizione e indicazione numerica separate per categorie

- a) **Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. B) del paragrafo 1.3.**
- 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.**
- 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.).**
 - a) Rientrano in tale categoria n. undici (11) soggetti con incarichi presso la Capogruppo;
 - b) La disposizione non trova applicazione;
 - c) Rientrano in tale categoria n. settantacinque (75) soggetti con incarichi presso la Capogruppo, n. tre (3) soggetti con incarichi presso Banca Cesare Ponti S.p.A., n. dieci (10) soggetti con incarichi presso il Banco di Sardegna S.p.A., n. due (2) soggetti con incarichi presso BiBanca S.p.A., n. uno (1) soggetto con incarico presso Sardaleasing S.p.A, n. uno (1) soggetto con incarico presso Banca Popolare di Sondrio S.p.A. Rientrano, inoltre, 5 consulenti finanziari per i quali si intende presentare l’istanza di autorizzazione preventiva all’autorità competente al fine dell’esclusione.

I soggetti beneficeranno della quota in Azioni del Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito nella Politica di remunerazione vigente (le caratteristiche del Piano sono comuni tra i diversi beneficiari, fatte salve le specificità descritte di seguito). Inoltre, qualora nel corso dell’esercizio 2026 si verificassero cambiamenti, inserimenti o avvicendamenti nelle figure identificate quale Personale più rilevante, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Con l'adozione del Piano, il Gruppo BPER si prefigge di adeguare le modalità di erogazione dei Bonus riferiti all'esercizio 2026 (previsti per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di "*Personale più rilevante*") alle disposizioni di Banca d'Italia³ in materia di politiche di remunerazione nelle banche.

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

Il Gruppo BPER mira ad allineare gli interessi dei destinatari del Piano con quelli degli Azionisti, nonché a continuare a raggiungere gli obiettivi del Piano Industriale 2024-2027 "*B: Dynamic | Full Value 2027*", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 ottobre 2024 e basato su tre pilastri principali:

- valorizzazione della clientela attraverso l'incremento del valore offerto ai clienti mediante il segmento *bancassurance*, gestione patrimoniale, credito al consumo e servizi per il segmento *corporate*;
- ottimizzazione operativa attraverso digitalizzazione, automazione dei processi grazie ad AI/GenAI con iniziative di potenziamento delle competenze (*up-skilling*) e razionalizzazione del patrimonio immobiliare;
- solidità patrimoniale attraverso una gestione prudente del rischio, l'ottimizzazione del recupero dei crediti e la modernizzazione della gestione del capitale e del rischio.

In termini generali, il Piano Industriale ha previsto, inoltre, ulteriori obiettivi tra cui l'integrazione dei criteri ESG nelle strategie aziendali per favorire uno sviluppo responsabile e sostenibile, investire sulla formazione e il benessere dei dipendenti, introdurre un nuovo modello di *performance management* pienamente allineato agli obiettivi strategici e consolidare il processo di modernizzazione attraverso tecnologia, sicurezza e AI.

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

L'arco temporale è stato definito tra 5 e 6 anni⁴ (incluso il periodo di *retention*) coerentemente con le previsioni regolamentari e le esigenze del Gruppo BPER per (i) favorire la sostenibilità della *performance*; (ii) incentivare e fidelizzare il *management*.

Inoltre, le regole previste nel Documento per l'erogazione in Azioni o strumenti finanziari potrebbero essere associate, oltre che alla remunerazione variabile erogata sotto forma di bonus, anche a eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica riconosciuti ai soggetti destinatari del presente Piano⁵ oppure anche alla forma di riconoscimento di eventuali *buy-out* in fase di attrazione dal mercato di risorse di comprovata esperienza, tenuto conto delle previsioni della Politica di remunerazione vigente tempo per tempo.

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

Il Piano prevede meccanismi di "accesso" o *Entry gate* correlati a indicatori di patrimonio, redditività corretta per il rischio e liquidità coerenti con il *Risk Appetite Framework* (CET1, RORWA, LCR e NSFR⁶). Al superamento degli *Entry gate* l'Utile lordo di Gruppo agisce come indicatore al quale collegare l'ammontare complessivo dei Bonus (c.d. *Bonus pool*), ad esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo per le quali il *Bonus pool* è fisso, non collegato a indicatori.

Ove ritenuto necessario e/o opportuno, al fine di una corretta valutazione della *performance* conseguita, il Consiglio di Amministrazione, previo parere – per quanto di competenza – dei Comitati endoconsiliari, delibera in ordine a eventuali normalizzazioni da apportare nel calcolo di KPI e metriche che incidono sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica.

³ Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

⁴ L'arco temporale varia in relazione alla posizione ricoperta.

⁵ È comunque possibile che qualsiasi risorsa che al momento della cessazione rientri nel perimetro del Personale più rilevante possa essere destinataria del Piano.

⁶ CET1, LCR e NSFR risultano vincolanti per tutti i destinatari del Piano MBO 2026, il RORWA non si applica alle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il processo è regolamentato in apposito Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina, tra l'altro, i criteri generali utilizzati per identificare le poste di natura non ricorrente (c.d. Poste Straordinarie), le fattispecie sulla base delle quali possono essere effettuate normalizzazioni, le funzioni di Gruppo coinvolte nel processo e gli Organi competenti a esprimere parere/ deliberare.

Non possono essere oggetto di aggiustamento (ad esempio attraverso l'utilizzo di dati proforma) gli indicatori di capitale (es. CET 1 ratio), rischio (es. NPE ratio), liquidità (es. LCR).

Verificato il superamento degli *Entry gate*, l'ammontare di Bonus erogato è correlato alla singola *performance* di ogni destinatario del Piano, che viene valutato individualmente sulla base di indicatori di natura economico – finanziaria e/o qualitativa definiti in coerenza con la Politica di remunerazione di Gruppo in vigore.

In linea generale, per ciascun soggetto appartenente alla categoria Personale più rilevante i parametri di *performance* assumono valori differenti e coerenti con le attività che svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate e con le leve operative gestite.

La Banca identifica quali beneficiari del Piano esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex post delle *performance*, sia stata assegnata remunerazione variabile superiore a 50 mila euro o 1/3 della remunerazione totale annua.

Fermo restando quanto previsto dalla Politica di remunerazione, l'incidenza della componente variabile viene comunque mantenuta, per parte significativa di tale categoria di personale, entro il limite del 100% della componente fissa fatte salve le risorse apicali e le specifiche situazioni in base alle quali è possibile elevare tale percentuale al limite definito da specifica delibera assembleare. Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo tale valore massimo è pari al 33%.

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

Il numero di Azioni assegnate a ciascun destinatario del Piano, successivamente alla verifica del superamento delle soglie stabilite per gli *Entry gate* (condizione minima per l'attivazione del Bonus), verrà determinato a seguito della definizione dei risultati conseguiti, sulla base delle valutazioni individuali definite a partire dalle evidenze derivanti dagli indicatori di natura economico – finanziaria e/o qualitativa.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato di BPER l'erogazione del Bonus risulta strutturata come segue (importo particolarmente elevato⁷):

- il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno;
- il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

In caso di remunerazione variabile inferiore all'importo particolarmente elevato la quota *up-front* è il 45% (20% *cash* e 25% Azioni BPER soggette a un periodo di *retention* di 1 anno) mentre il restante 55% (25% *cash* e 30% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Le quote *up-front* e differite sono soggette a condizioni di *malus* previste dalla Politica di Remunerazione.

Con riferimento agli **MRT Apicali**:

- in caso di remunerazione variabile inferiore o uguale a 50 mila euro e 1/3 della remunerazione totale annua, l'erogazione avviene interamente *cash* e *up-front*;
- in caso di remunerazione variabile di importo superiore a 50 mila euro (o a 1/3 della remunerazione totale annua) e inferiore o uguale a 456 mila euro (importo particolarmente elevato) l'assegnazione del 55% della remunerazione variabile avviene mediante Azioni BPER così suddivise; il 25% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (*up-front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno, il restante 30% attribuito in quote uguali nei 5 esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita). L'erogazione della restante parte del bonus (45% *cash*) avviene per il 20% *up-front* e 25% differita in quote annuali uguali nei 5 esercizi successivi a quello di assegnazione;
- in caso di remunerazione variabile superiore a 456 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. Il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

7 Cfr. Politica di Remunerazione vigente. Tale soglia ammonta, allo stato attuale, a 456 mila Euro (per il triennio 2025-2027).

Con riferimento agli **MRT non Apicali**:

- in caso di remunerazione variabile inferiore o uguale a 50 mila euro e 1/3 della remunerazione totale annua, l'erogazione avviene interamente *cash e up-front*.
- in caso di remunerazione variabile di importo superiore a 50 mila euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e inferiore o uguale a 456 mila euro, l'assegnazione del 50% della remunerazione variabile avviene mediante Azioni BPER; il 30% viene attribuito alla data di assegnazione del Bonus (*up-front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno, il restante 20% attribuito in quote uguali nei 4 esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita). L'erogazione della restante parte del bonus (50% *cash*) avviene (30% *up-front* e 20% differita in quote annuali uguali nei 4 esercizi successivi a quello di assegnazione;
- in caso di remunerazione variabile superiore a 456 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. Il restante 60% (30% *cash* e 30% Azioni BPER) viene differito in quote annuali uguali in 4 esercizi con un periodo di *retention* (di indisponibilità) di 1 anno.

Ciascuna quota *up-front* e differita è soggetta 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 per tutti i beneficiari anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione di clausole di *claw-back*.

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

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

Il presente Piano risulta sostanzialmente analogo a quello che il Gruppo BPER ha strutturato con riferimento all'esercizio 2025.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

In data 11 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il “Documento Informativo sul Piano dei Compensi basato su strumenti finanziari – Piano MBO 2026” e la “Relazione 2026 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”.

Entrambi i documenti saranno sottoposti, in data 23 aprile 2026 per la relativa approvazione, all'Assemblea dei Soci che in tale sede, inter alia, è anche chiamata a deliberare il conferimento del mandato all'Organo Amministrativo per l'attuazione e la gestione di quanto disposto all'interno del presente Piano.

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano e ha facoltà di conferire all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale ove separatamente nominato e al *Chief People Officer*, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa interna, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto Piano, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo.

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

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

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

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

Le Azioni attribuibili ai Beneficiari riverranno, in tutto o in parte:

- dalla provvista di Azioni proprie che BPER Banca potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice civile, subordinatamente al rilascio di apposita autorizzazione da parte dell'autorità di Vigilanza ai sensi degli artt. 77, lett. a) e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013;
- da Azioni di nuova emissione per mezzo di un aumento gratuito del capitale sociale, mediante delega di esecuzione al Consiglio di Amministrazione.

Eventuali proposte in merito verranno sottoposte di volta in volta all'Assemblea in base alle Azioni necessarie per servire il Piano in funzione delle valutazioni di opportunità che verranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione, ferma l'esigenza dell'ottenimento delle necessarie autorizzazioni di Vigilanza.

Per le diverse quote azionarie attribuite *up-front* e differite viene fatta salva la possibilità di “*sell to cover*” (vendita dei titoli necessari per adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di *retention*).

Il valore adottato come riferimento ai fini del calcolo del numero di Azioni BPER da assegnare a ciascun destinatario è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati consolidati di Gruppo al 31 dicembre 2026.

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

Nel caso in cui non fosse possibile procedere con l'allocazione (integrale o parziale) delle Azioni al servizio dell'MBO 2026 ai beneficiari potrà essere attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi moltiplicando il numero di Azioni da assegnare con la media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati dell'anno precedente all'effettiva assegnazione (caricamento sul deposito titoli).

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

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

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

Il Comitato per le Remunerazioni di BPER si è riunito in data 10 marzo 2026 per esaminare il Documento informativo relativo al Piano MBO 2026 e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, in data 11 marzo 2026, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata in data 23 aprile 2026.

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

L'Assemblea per l'approvazione del Piano "MBO 2026" è fissata in data 23 aprile 2026, in unica convocazione. L'assegnazione degli strumenti avverrà a partire dal 2027, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2026 in termini di *Entry gate*, *Bonus pool* e performance individuali. Pertanto, tale data di assegnazione ad oggi non è disponibile.

Poiché il numero complessivo delle Azioni BPER deriva dall'entità del Bonus assegnato e dal prezzo medio dell'azione stabilito nel periodo precedente alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo, non è possibile determinare ex ante il numero complessivo di Azioni BPER che saranno assegnate.

I valori adottati come riferimento ai fini del calcolo del numero di Azioni BPER spettanti a ciascun destinatario sono definiti come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati consolidati di Gruppo al 31 dicembre 2026.

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

- a) per il personale la cui delibera è in capo al Consiglio di Amministrazione, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie BPER rilevati nel mese intero antecedente il Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la cessazione anticipata e approvato il correlato compenso;
- b) per il personale la cui delibera non è in capo al Consiglio di Amministrazione,
 - i. in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei primi sei mesi dell'anno, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di dicembre dell'anno precedente;
 - ii. in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei secondi sei mesi dell'anno (o successivi e comunque entro la fine dell'anno), sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di giugno dell'anno.

Ai fini della determinazione del numero di Azioni eventualmente da corrispondere a titolo di remunerazioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*) o all'ingresso del personale (es. *welcome bonus*), il prezzo di riferimento da applicare è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER rilevati nei 30 giorni precedenti l'ultimo giorno del periodo di *retention* o del verificarsi di condizioni assimilabili. Con riferimento alla previsione di meccanismi di *buy-out* in fase di *attraction* di risorse, il prezzo di riferimento da applicare è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria BPER del mese antecedente quello in cui avviene l'assegnazione.

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

Per quanto riguarda la data del Comitato Remunerazioni che ha espresso parere favorevole al Piano MBO 2026, tenutosi in data 10 marzo 2026, il valore di Borsa delle Azioni è stato pari a Euro 11,2702.

Per quanto riguarda la data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti che si terrà il 23 aprile 2026 l'approvazione del Piano MBO 2026, tenutosi in data 11 marzo 2026, il valore di Borsa delle Azioni è stato pari a Euro 11,3544.

3.9. Nel caso del Piano basato 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 le remunerazioni, e**
- ii. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014, ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

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

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. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano di compensi basati su strumenti finanziari

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

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

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2027 (periodo in cui vengono rilevati i risultati relativi all'esercizio 2026) e il 2033 (tenendo conto del periodo di *retention* dell'ultima quota di Azioni differite).

Unicamente con riferimento alla erogazione della quota in strumenti finanziari di eventuali accordi di *severance*, di riconoscimenti collegati alla permanenza in servizio, ovvero bonus di ingresso, definiti nel corso del 2026, l'attuazione si intende a partire dal 2026.

4.3. Termine del Piano

Il presente Piano terminerà nel 2033 (tenendo conto del periodo di *retention* dell'ultima quota di Azioni differite).

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

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

Il numero di Azioni è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{n° di Azioni BPER} = \frac{\text{BONUS}}{\text{Prezzo di riferimento delle Azioni di BPER}}$$

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di Bonus da erogare in strumenti finanziari secondo i criteri stabiliti nel paragrafo 2.3. Il prezzo di riferimento delle Azioni BPER al denominatore è calcolato in base alle modalità descritte nei paragrafi 3.4 e 3.7.

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

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

- *Common Equity Tier 1 ratio (CET1)* consolidato > *Tolerance RAF*;
- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* consolidato > *Capacity RAF*;
- *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* consolidato > *Tolerance RAF*;
- *Return On Risk-Weighted Assets (RORWA)* consolidato⁹ > 50% *Tolerance RAF*;

⁹ Tale *Entry gate* non si applica alle Funzioni Aziendali di controllo.

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

A valle della misurazione della performance e delle verifiche di *compliance breach* l'effettiva quantificazione del bonus maturato è ulteriormente subordinata alla valutazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (correttivi RAF).

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

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

Il Piano prevede un periodo di *retention* (di indisponibilità) delle Azioni BPER di 1 anno sia per la quota *up-front* sia per le quote differite nel tempo.

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

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

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

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* e comunque al momento del pagamento, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali eccezioni a tale regola. Eventuali *bonus* 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:

- in caso di cessazione del rapporto o della carica prima del termine del periodo di *vesting* per (a) cessazione anticipata per mutuo consenso, (b) cessazione per naturale scadenza (c), cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero (d) 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
- 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 eventuali altre cause di annullamento del Piano

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Piano non prevede cause di annullamento. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw-back* al ricorrere di determinate fattispecie, descritte nella Politica di remunerazione 2026 del Gruppo BPER, e in linea con il quadro normativo tempo per tempo vigente.

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

La disposizione non trova applicazione.

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

La disposizione non trova applicazione.

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 ciascun strumento del Piano

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

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Il Piano si basa generalmente sul riacquisto di Azioni ordinarie BPER sul mercato e quindi non ci sono effetti diluitivi sul capitale. Nell'ipotesi di adozione dell'aumento di capitale gratuito, in caso di conseguimento del livello massimo della *performance* ed ipotizzando quale prezzo di riferimento quello presente nell'istanza di autorizzazione per l'acquisto di Azioni inviata a BCE in data 18 dicembre 2025, l'incremento del capitale sociale della Società espresso come numero di Azioni sarebbe di 0,05%.

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

La disposizione non trova applicazione in quanto non sono previsti limiti.

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

La disposizione non trova applicazione.

I paragrafi dal 16 al 22 del capitolo 4 di cui allo Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti non risultano applicabili, in quanto i Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

Si veda quanto previsto nel paragrafo 3.3.

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

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

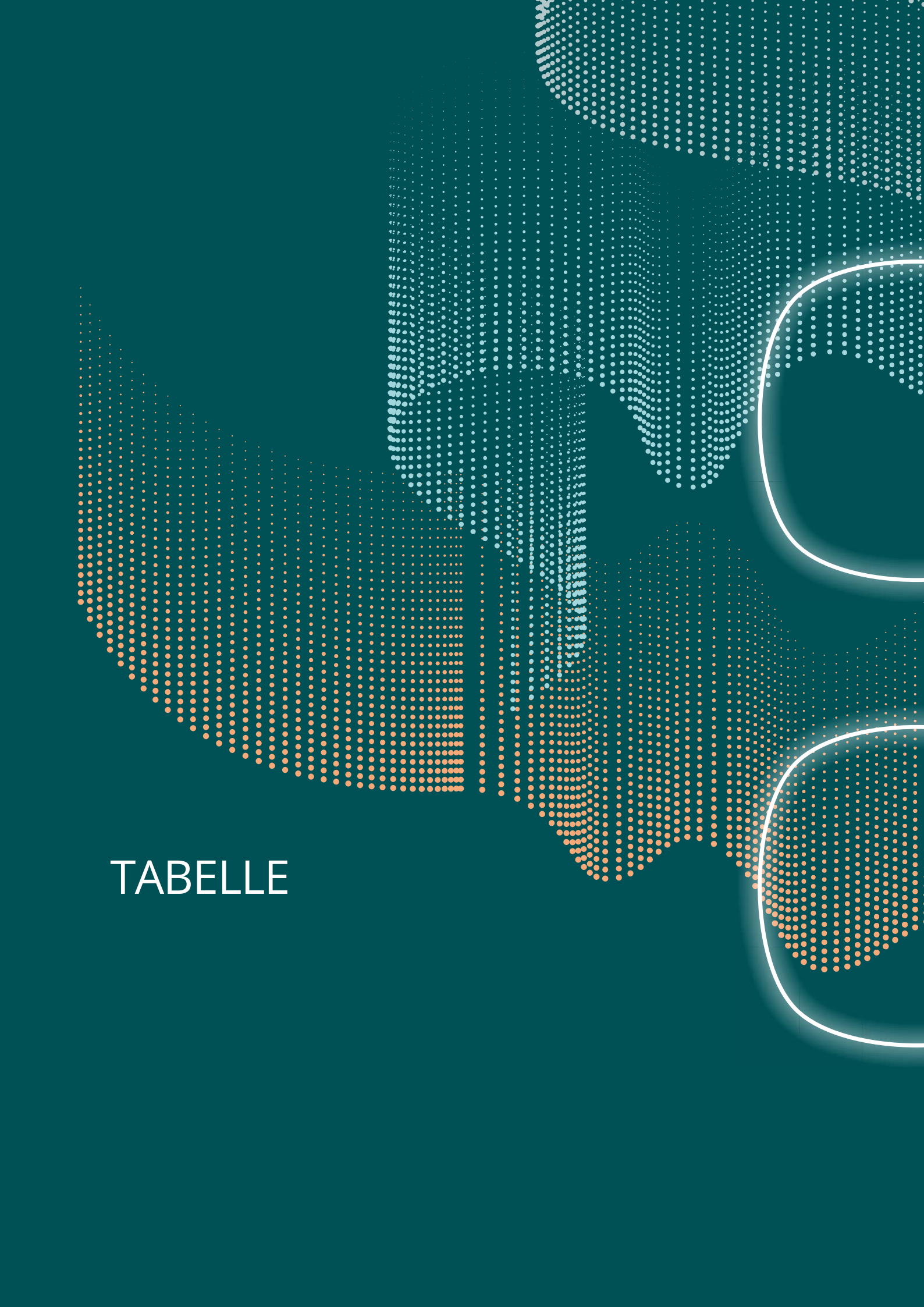
...

Modena, 11 marzo 2026

BPER Banca S.p.A.

Il Presidente

Dott. Fabio Cerchiai



TABELLE

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Data 11 marzo 2026

Il numero di Azioni BPER Banca correlate alla performance 2025 è stimato su dati di pre-consuntivo, suscettibile di modifiche in fase di consuntivo definitivo e non pregiudica o limita l'applicazione dei meccanismi di malus e *Claw-back* e i relativi diritti della Banca, che si riserva ogni facoltà al riguardo.

QUADRO 1									
Nome e cognome o categoria		Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
			Sezione 1						
			Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari		Strumenti diversi dalle <i>stock option</i>				
			Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione (E)	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (E)	Periodo di <i>vesting</i>
Papa Gianni Franco		Amministratore Delegato	19 aprile 2024	Azioni BPER Banca	66.563	12 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	1)
			18 aprile 2025	Azioni BPER Banca	100.880	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	2)
Note:									
Greco Fabrizio (A)		Amministratore Delegato Banca Cesare Ponti	21 aprile 2021	Azioni BPER Banca	6.038	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	3)
			20 aprile 2023	Azioni BPER Banca	26.101	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	4)
			18 aprile 2024	Azioni BPER Banca	18.943	26 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	1)
			17 aprile 2025	Azioni BPER Banca	18.762	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	5)
Note:									
Sonnino Elvio (B)		Consigliere Delegato Banca Popolare di Sondrio	21 aprile 2021	Azioni BPER Banca	6.413	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	6)
			20 aprile 2022	Azioni BPER Banca	22.044	9 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	7)
			20 aprile 2023	Azioni BPER Banca	25.852	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	4)
			19 aprile 2024	Azioni BPER Banca	24.494	12 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	1)
Note:									
Maschio Mauro		Direttore Generale Banco di Sardegna	15 aprile 2024	Azioni BPER Banca	1.171	4 aprile 2025	5,98 €	6,47 €	8)
			11 aprile 2025	Azioni BPER Banca	18.831	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	5)
Note									
Rossi Diego		Direttore Generale Bibanca	15 aprile 2021	Azioni BPER Banca	2.022	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	3)
			6 aprile 2022	Azioni BPER Banca	4.350	30 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	9)
			5 aprile 2023	Azioni BPER Banca	5.736	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	10)
			16 aprile 2024	Azioni BPER Banca	7.699	28 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	12)
			30 aprile 2025	Azioni BPER Banca	9.453	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	5)

QUADRO 1									
Strumenti finanziari diversi dalle stock option									
Sezione 1									
Nome e cognome o categoria Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione (E)	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (E)	Periodo di vesting		
Note: Bigarelli Matteo	Direttore Generale BPER Factor	Azioni BPER Banca	5.527	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	6)		
		Azioni BPER Banca	5.269	9 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	9)		
		Azioni BPER Banca	9.377	22 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	4)		
		Azioni BPER Banca	8.655	27 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	1)		
		Azioni BPER Banca	8.978	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	5)		
Note: Sibilla Giuseppe (D)	Direttore Generale Sardaleasing	Azioni BPER Banca	2.044	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	3)		
		Azioni BPER Banca	4.138	9 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	11)		
		Azioni BPER Banca	5.306	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	4)		
		Azioni BPER Banca	7.321	12 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	1)		
		Azioni BPER Banca	6.807	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	5)		
Note: Grimaldi Fulvio	Direttore Generale Finitalia	Azioni BPER Banca	1.338	29 aprile 2022	1,79 €	1,91 €	3)		
		Azioni BPER Banca	3.403	27 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	9)		
		Azioni BPER Banca	3.856	29 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	10)		
		Azioni BPER Banca	4.813	31 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	12)		
		Azioni BPER Banca	3.931	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	17)		
Note: N. 11 Dirigenti con Responsabilità strategica di BPER Banca (C)		Azioni BPER Banca	3.185	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	13)		
		Azioni BPER Banca	28.083	9 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	14)		
		Azioni BPER Banca	47.510	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	4)		
		Azioni BPER Banca	59.582	12 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	15)		
		Azioni BPER Banca	114.879	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	5)		
Note N. 53 altri dipendenti o collaboratori di BPER Banca per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		Azioni BPER Banca	7.598	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	13)		
		Azioni BPER Banca	38.335	9 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	16)		
		Azioni BPER Banca	95.281	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	10)		
		Azioni BPER Banca	138.905	12 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	8)		
		Azioni Bper Banca	212.791	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	17)		

Nome e cognome o categoria Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)		QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						Periodo di vesting
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione (E)	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (E)	
Note: N. 3 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		16 aprile 2021	Azioni BPER Banca	1.195	10 marzo 2022	1,79 €	1,91 €	13)
		15 aprile 2022	Azioni BPER Banca	4.792	2 maggio 2023	1,92 €	2,33 €	9)
		20 aprile 2023	Azioni BPER Banca	1.989	27 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	10)
		15 aprile 2024	Azioni BPER Banca	6.731	4 aprile 2025	5,98 €	6,47 €	8)
		11 aprile 2025	Azioni BPER Banca	9.994	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	17)
Note: N. 2 altri dipendenti o collaboratori di Bibanca i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		30 aprile 2025	Azioni BPER Banca	4.197	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	17)
Note: N. 3 altri dipendenti o collaboratori di Banca Cesare Ponti per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (D)		20 aprile 2022	Azioni BPER Banca	3.406	9 marzo 2023	1,92 €	2,33 €	16)
		26 aprile 2023	Azioni BPER Banca	3.394	6 marzo 2024	3,92 €	3,28 €	10)
		18 aprile 2024	Azioni BPER Banca	12.489	26 marzo 2025	5,98 €	6,47 €	8)
		17 aprile 2025	Azioni BPER Banca	11.158	11 marzo 2026	10,45 €	11,96 €	17)

La tabella non include quote del bonus riferito a 29 soggetti non più dipendenti.

- (A) Risorsa che è anche dirigente con responsabilità strategica in BPER Banca. Sono indicati anche strumenti finanziari collegati a quella posizione. Per anni precedenti al 2024 è riportata la data della delibera assembleare di BPER Banca.
- (B) Indicati anche strumenti finanziari assegnati in anni precedenti riferiti a posizioni ricoperte in BPER Banca.
- (C) Indicati anche strumenti finanziari assegnati in anni precedenti riferiti a bonus collegati a posizioni che prima del 2023 non rientravano nel perimetro dei dirigenti con responsabilità strategica.
- (D) Indicati anche strumenti finanziari assegnati in anni precedenti riferiti a posizioni ricoperte in BPER Banca: in questi casi è riportata la data della delibera assembleare di BPER Banca.
- (E) Nella tabella è indicata la data del Consiglio di Amministrazione che definisce l'attribuibilità del Bonus agli MRT. In coerenza con quanto previsto al punto 4.9 del presente Documento, in relazione agli "strumenti finanziari assegnati", resta ferma l'applicazione dei meccanismi di malus e Claw-back al ricorrere delle ipotesi previste dalla Politica di remunerazione e dalla normativa vigente.
1. Bonus di cui una parte (36,36%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno dalla data di assegnazione, in parte (63,64%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di vesting, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno, le altre quote sono soggette sia a vesting che a retention di un anno
 2. Bonus di cui una parte (36,36%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno dalla data di assegnazione, in parte (63,64%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
 3. Bonus di cui una parte (60%) attribuita up-front è soggetta ad un periodo di retention di 1 anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di vesting il periodo di retention (assegnazione 2023), la seconda quota ha superato il periodo di retention di un anno (assegnazione 2026), la quinta quota è soggetta sia a vesting che a retention di un anno (assegnazione 2025) la quarta quota ha superato il periodo di retention di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
 4. Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front è stata assegnata nel 2024 e soggetta ad un periodo di retention di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di vesting, il periodo di retention di un anno ed è stata assegnata nel 2025. La seconda quota ha superato il periodo di vesting il periodo di retention e verrà assegnata nel 2026. Le altre quote sono soggette sia a vesting che a retention di un anno
 5. Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione
 6. Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front ha superato il periodo di retention di 1 anno ed è stato pagato nel 2022 La restante in parte (54,5%) è attribuita in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima, la seconda e la terza quota hanno superato il periodo di vesting di un anno, il periodo di retention di un anno e sono state assegnate rispettivamente nel 2023, 2024 e nel 2025. La quarta quota ha superato il periodo di vesting il periodo di retention e verrà assegnata nel 2026. La quinta quota ha superato il periodo di vesting di un anno ed è soggetta ad un periodo di retention di un anno.

7. Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2023, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*. Il periodo di *retention* (assegnazione 2024), la seconda ha superato il periodo di *vesting*, la terza quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2026), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
8. Bonus di cui una parte (60%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. Nel caso che il bonus sia superiore all'importo particolarmente elevato la quota up-front è pari al 60%. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
9. Bonus di cui una parte (60%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2024), la seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, la quarta quota è soggetta sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
10. Bonus di cui una parte (60%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2025), la seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
11. Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2023, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima e la seconda quota hanno superato il periodo di *vesting*. Il periodo di *retention* e sono state assegnate rispettivamente nel 2024 e 2025. La terza quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno (assegnazione 2026), le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
12. Bonus di cui una parte (60%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) è attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
13. Bonus di cui una parte (60%) attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2023). La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2024). La terza quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2025) La quarta quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Per le figure apicali: Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione ed è stata assegnata nel 2022, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima, seconda e terza quota hanno superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno.
14. Bonus di cui una parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2025). La terza quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
15. Bonus di cui una parte (45,5%) è attribuita up-front ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. Nel caso che il bonus sia superiore all'importo particolarmente elevato la quota up-front è pari al 36,36% mentre la parte differita è pari al 63,64%. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno, le altre quote sono soggette sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
16. Bonus di cui una parte (60%) attribuita up-front, assegnata nel 2023 e soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2024). La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* e di *retention* di un anno (assegnazione 2025) La terza quota ha superato il periodo di *vesting*, verrà assegnata nel 2026 ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le quarta quota è soggetta sia a *vesting* che a *retention* di un anno.
17. Bonus di cui una parte (60%) attribuita up-front è soggetta ad un periodo di *retention* di 1 anno dalla data di assegnazione e verrà assegnata nel 2026, in parte (40%) attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione

Data 11 marzo 2026

QUADRO 1							
Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>							
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Sezione 2					
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l'Assemblea del 23 aprile 2026					
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione
Non disponibile			Azioni BPER				
Note: In accordo con quanto definito al par. 1 e seguenti, la Banca identifica quali beneficiari esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex post delle <i>performance</i> , sia stato assegnato un bonus superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre ex ante i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.							

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Documento i termini sottoindicati hanno il seguente significato, fatto salvo quanto riferito ai documenti ufficiali della banca o a indicazioni normative che risultano prevalenti:

Assemblea	Assemblea della Banca
Azioni	Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana
Beneficiari	I soggetti ai quali verranno assegnati i bonus una volta soddisfatte le condizioni previste dalla Politica di remunerazione
Bonus maturato o bonus	Premio che costituisce parte variabile della retribuzione sulla base delle regole definite nella Politica di remunerazione del Gruppo BPER
Bonus pool	Stanziamento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione
Bonus target o opportunità di bonus	Premio teorico che corrisponde all'importo erogato in caso di pieno raggiungimento dei risultati
BPER o Emittente o banca	BPER Banca S.p.A. (di seguito anche solo "Banca", "BPER" o "Capogruppo")
Claw - back	Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta o di diritto già maturato, ma ancora soggetto ad un periodo di <i>retention</i>
Comitato per le remunerazioni	Comitato per le remunerazioni della Banca
Common equity tier 1 ratio (CET1)	Indicatore di adeguatezza patrimoniale nella prospettiva normativa definito come rapporto tra capitale di qualità primario (<i>Common Equity Tier 1</i>) e RWA
Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione della Banca
Data di assegnazione/erogazione	Data nella quale la componente di bonus in Azioni è caricata sul deposito titoli del Beneficiario, salvo diversamente specificato
Differimento	Periodo intercorrente tra il momento della maturazione del premio (che, convenzionalmente, coincide con la data di erogazione della quota <i>up-front</i>) e il momento di assegnazione delle quote differite
Dirigenti con responsabilità strategiche o DIRS	Soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa. Alla data di redazione del Documento il perimetro è composto dagli Amministratori, dai Componenti del Collegio Sindacale, dai componenti della Direzione Generale (Direttore Generale ove nominato e Vicedirettori Generali), dai <i>C-Level</i> che compongono l' <i>Executive Management Committee</i> e dal "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" della Capogruppo
Entry gate (o condizioni di accesso)	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione delle <i>performance</i> e l'eventuale assegnazione del Bonus ¹⁰
ESG	Acronimo che rimanda alla sostenibilità ambientale (<i>Environmental</i>), allo sviluppo sociale (<i>Social</i>) e alla <i>Governance</i> d'impresa
Funzioni Aziendali di Controllo	Ai fini del presente Documento si intendono i Responsabili delle c.d. Funzioni Aziendali di Controllo (funzione di conformità alle norme, funzione di controllo dei rischi, la funzione di revisione interna oltre alla funzione anticiclaggio, e la funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza la funzione di convalida) così come definite dalla normativa bancaria e le risorse che operano nelle strutture che a questi riportano
Gruppo BPER Banca o Gruppo BPER	BPER Banca e le società controllate – direttamente o indirettamente – dalla Banca ai sensi delle vigenti disposizioni di legge
Hedging	Nello specifico contesto, ci si riferisce a strategie di copertura o di assicurazione sull'effettivo ammontare della remunerazione rispetto a movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell'azione di riferimento
Importo particolarmente elevato (bonus)	Indica un importo di premio superiore alla soglia - calcolata sulla base di quanto previsto dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia - e specificatamente indicata nella Politica di remunerazione della Banca
Key Performance Indicator (KPI) o Obiettivi di Performance	Indicatori economico-finanziari e di sostenibilità che contribuiscono alla determinazione del premio
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	Indicatore definito come il rapporto tra lo <i>stock</i> di attività liquide di alta qualità e gli <i>outflows</i> netti, sotto ipotesi di stress, dei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione
Malus	Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento
Material Risk Takers (MRT)	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno della Politica di remunerazione del Gruppo BPER (di seguito definito anche Personale più rilevante)
Material risk takers (MRT) Apicali	Amministratore Delegato e Direttori Generali delle "unità operative rilevanti con RWA > del 2%" ¹¹ . Per BPER Banca anche i Vice Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategica

¹⁰ Per maggiori dettagli circa le modalità di funzionamento degli *Entry Gate* si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

¹¹ BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing, BPER Factor, Banca Popolare di Sondrio, Banca Popolare di Sondrio S.A. (Suisse), Factorit.

Net Stable Funding Ratio (NSFR)	Indicatore di liquidità strutturale definito come rapporto tra l'ammontare disponibile di provvista stabile (ASF - <i>Available Stable Funding</i>) e l'ammontare obbligatorio di provvista stabile (RSF - <i>Required Stable Funding</i>)
Periodo di retention	Periodo intercorrente tra il momento in cui avviene l'assegnazione del bonus in strumenti finanziari (caricamento Azioni) e il momento dell'effettiva disponibilità dello stesso in capo al beneficiario
Periodo di vesting o periodo di performance	Periodo di tempo durante il quale il beneficiario di un piano di incentivazione matura gradualmente il diritto alla propria quota
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione, controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca
Piano (o piano di incentivazione di breve termine) MBO 2026	Il Piano di compensi basato su quote in denaro e in strumenti finanziari (ove previsto) relativo all'anno 2026
Piano Industriale o Piano Strategico	Piano Strategico 2024-2027 "B: <i>Dynamic - Full value 2027</i> " approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2024 e comunicato al mercato il 10 ottobre 2024
Regolamento emittenti	Il Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14.5.1999 e successive modifiche ed integrazioni
Return On Risk Weighted Assets (RORWA)¹²	Indicatore definito come rapporto tra risultato ante imposte inclusa la componente di pertinenza di terzi e il totale RWA
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
Risk Weighted Asset (RWA)	Importo totale delle attività ponderate per il rischio. Sono una misura dei rischi presenti in bilancio e rispecchiano il grado di rischio delle attività
Severance	Compensi previsti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni
Up-front	Modalità di erogazione dei bonus non soggetta a condizioni di differimento
Utile lordo di Gruppo¹³	Risultato ante imposte calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati di Gruppo

¹² Ai fini della misurazione dei risultati, riferito alla componente ordinaria ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni.

¹³ Ai fini della misurazione dei risultati, riferito alla componente ordinaria ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni. Per maggiori dettagli circa le modalità di esposizione degli schemi riclassificati si rimanda all'Allegato del bilancio d'esercizio "Riconciliazione tra i prospetti contabili consolidati e gli schemi riclassificati". Tali schemi vengono utilizzati internamente per elaborare previsioni annuali/pluriennali e consuntivare l'andamento della gestione.

