

**BPER:**

2024

RELAZIONE SULLA POLITICA  
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



# BPER:

# 4

RELAZIONE SULLA POLITICA  
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

# GLOSSARIO

## A

### Assemblea

Assemblea della Banca.

### Azioni

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

## B

### Beneficiari

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

### Bonus maturato o bonus

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

### Bonus pool

Stanzamento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione.

### Bonus target o opportunità di bonus

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

### BPER o emittente o Banca

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

## C

### Claw-back

Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta o di diritto già maturato ma ancora soggetto ad un periodo di *retention*.

### C-Level manager

C-Level facenti parte del Top Management così come definiti nel documento «Piani di successione dei vertici aziendali e del Top Management»: Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Chief Corporate & Investment Banking Officer, Chief Retail & Commercial Banking Officer, Chief Private & Wealth Management Officer, Chief Lending Officer, Chief General Counsel, Chief Human Resource Officer, Chief Risk Officer, Chief Audit Officer, Chief Compliance Officer, Chief AML Officer.

### Comitato per le Remunerazioni

Comitato per le Remunerazioni della Banca.

### Common Equity Tier 1 ratio (CET1)

Indicatore di solidità patrimoniale: rapporta il capitale primario di classe 1 con l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (RWA di Pillar 1).

### Consiglio di Amministrazione

Consiglio di Amministrazione della Banca.

### Cost Income<sup>1</sup>

Indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo<sup>2</sup>. Viene misurato come rapporto tra gli oneri operativi ed i proventi operativi netti.

## D

### Data di assegnazione/erogazione

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

### Differimento

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

<sup>1</sup> Ai fini della misurazione dei risultati, riferito alla componente ordinaria ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni.

<sup>2</sup> 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.

### 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, come tempo per tempo individuati dal Consiglio di Amministrazione. Alla data di approvazione delle presenti Politiche di Remunerazione i DIRS comprendono le seguenti figure: componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, componenti della Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Chief Corporate & Investment Banking Officer, Chief Retail & Commercial Banking Officer, Chief Private & Wealth Management Officer, Chief Lending Officer, Chief General Counsel, Chief Human Resource Officer, Chief Risk Officer, Chief Audit Officer, Chief Compliance Officer, Chief AML Officer, e il “Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari” della Capogruppo.

### E

#### ECAR (*Economic Capital Adequacy Ratio*)

Indicatore gestionale utilizzato nell’ambito della valutazione dell’adeguatezza patrimoniale nella prospettiva economica, è definito come rapporto tra il Capitale Complessivo Economico e il Capitale Interno (Capitale Complessivo Economico / Capitale Interno), dove il capitale interno a fronte dei singoli rischi è calcolato con approcci gestionali interni (fonte ICAAP).

#### Entry gate (o condizioni di accesso)

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

### ESG

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

### G

#### Gruppo BPER Banca o Gruppo BPER

BPER Banca e le Società controllate – direttamente o indirettamente – dalla Banca ai sensi delle vigenti disposizioni di legge facenti parte del Gruppo bancario.

### H

#### Hedging

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

### I

#### 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 Relazione annuale sulla politica in materia di Remunerazione della Banca. Per il “Piano ILT 2022-2025” l’anno di riferimento considerato è il 2025.

### K

#### Key Performance Indicator (KPI) o Obiettivi di Performance

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

### L

#### Leverage Ratio

Indicatore di vigilanza calcolato come il rapporto fra Tier 1 Capital e Totale Attivo.

#### Linee Guida di Possesso Azionario

Indica le linee guida di possesso azionario applicabili all’Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di BPER.

#### Liquidity Coverage Ratio (LCR)

Rapporto tra *stock* di attività liquide di elevata qualità e *outflows* netti dei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione.

## M

**Malus**

Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi fino all'eventuale azzeramento.

**Material Risk Takers (o MRT)**

Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno delle Politiche di remunerazione del Gruppo BPER. È definito anche Personale più rilevante.

**Material Risk Takers (MRT) Apicali**

Amministratore Delegato e Direttori Generali delle « unità operative rilevanti con RWA » del 2%<sup>3</sup> ». Per BPER anche i Vice Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategica.

**MREL TREA Subordination**

Indicatore di vigilanza stabilito dal *Single Resolution Board* (SRB), calcolato come rapporto tra la somma dei fondi propri e subordinati e gli RWA (attivi ponderati per il rischio).

## N

**NPE Ratio Lordo (%)**

Indicatore di rischio, collegato alla qualità del credito, misurato come rapporto tra i crediti deteriorati lordi (sofferenze, inadempienze probabili e scaduti) ed i crediti lordi verso clientela (in bonis e deteriorati).

## P

**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.

**PD PIT (point in time) a 12 mesi**

Probabilità di *default* (*Point In Time*) a 12 mesi sulle controparti bonis *rated* (in stage 1 e 2 IFRS9). Il dato, proveniente dal motore di calcolo di impairment IFRS9, è quello utilizzato per il calcolo degli accantonamenti delle posizioni in Stage 1 e per il 1° anno di impairment per le posizioni in Stage 2 (fonte Policy Rischio di Credito).

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

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

**Piano di incentivazione di breve termine MBO 2024 (o Piano MBO 2024)**

Il Piano di compensi basato su quote in denaro e in strumenti finanziari (ove previsto) relativo all'anno 2024.

3 BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing e BPER Factor.

## R

**Regolamento Emittenti**

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

**Return On Risk Weighted Assets in Regime Transitorio (RORWA)<sup>4</sup>**

Rapporto tra l'utile lordo (perdita) di periodo e gli RWA. Si precisa che, dal 1° gennaio 2024, è variata la metodologia di calcolo ed è esclusa la componente di pertinenza di terzi e utilizzato il dato dell'utile lordo (Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte).

**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.

**Risultato operativo al netto delle rettifiche per rischio di credito<sup>5</sup>**

L'indicatore calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo<sup>6</sup>, viene misurato come differenza tra il risultato della gestione operativa e le rettifiche/riprese di valore nette per merito creditizio.

**ROTE (%)<sup>7</sup>**

Indicatore di redditività calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo. Il ROTE è misurato come rapporto fra l'Utile netto di Capogruppo e il Patrimonio tangibile medio di Gruppo. Il Patrimonio tangibile è dato dalla somma algebrica di riserva da valutazione (voce 120 + voce 125), azioni rimborsabili (voce 130), riserve (voce 150), sovrapprezzi di emissione (voce 160), capitale (voce 170) - azioni proprie (voce 180), utile consolidato al netto dei dividendi distribuiti (o deliberati) dalla Capogruppo o comunque dalla società consolidante (voce 200) - attività immateriali (voce 100).

4 Cfr. nota 1

5 Cfr. nota 2

6 Cfr. nota 2

7 Cfr. nota 1

8 Cfr. nota 1

## S

**Severance**

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

## T

**TUF**

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

## U

**Up-front**

Modalità di erogazione dei *bonus* non soggetta a condizioni di differimento.

**Utile Lordo di Gruppo<sup>8</sup>**

Risultato della gestione corrente al lordo delle imposte.

# SOMMARIO

<b>Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni</b>	<b>11</b>
<b>SEZIONE I - Politiche di remunerazione 2024 del Gruppo BPER</b>	<b>12</b>
<b>1. Principi e finalità della Politica di remunerazione</b>	<b>14</b>
1.1. Le direttrici strategiche e gli obiettivi ESG	16
1.2. Allineamento della politica in materia di remunerazione alla strategia di sostenibilità	17
1.3. Supporto degli azionisti alla politica di remunerazione	20
<b>2. Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione</b>	<b>21</b>
2.1. Assemblea dei Soci	21
2.2. Consiglio di Amministrazione	22
2.3. Comitato per le Remunerazioni	22
2.4. Comitato Controllo e Rischi	24
2.5. Comitato Sostenibilità	24
2.6. Comitato per le Nomine e la <i>Corporate Governance</i>	24
2.7. Società Controllate	24
<b>3. Identificazione del Personale più rilevante</b>	<b>25</b>
<b>4. Confronto con il mercato e ricorso a consulenti esterni</b>	<b>27</b>
<b>5. Destinatari delle Politiche di remunerazione</b>	<b>28</b>
<b>6. Remunerazione degli Organi sociali</b>	<b>28</b>
6.1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	28
6.2. Compensi per la partecipazione ai Comitati	29
6.3. Compensi per lo svolgimento di particolari cariche	29
6.4. Compensi per la carica di Amministratore Delegato	30
6.5. Compensi a dipendenti per incarichi amministrativi in società controllate	30
6.6. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	30

<b>7. Politica di remunerazione 2024</b>	<b>31</b>
7.1. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa	32
7.2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato	32
7.3. Remunerazione del Personale più rilevante di Gruppo	42
7.4. Remunerazione delle Funzioni di controllo	46
7.5. Remunerazione variabile del restante personale del Gruppo (non rientrante nel perimetro degli MRT)	47
7.6. Focus su allineamento con gli interessi dei clienti	50
7.7. Strumenti di remunerazione per <i>attraction e retention</i>	51
7.8. Benefit	52
7.9. Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante (e non)	52
7.10. Benefici pensionistici discrezionali	54
7.11. Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio e di Bper Bank Luxembourg	55
<b>SEZIONE II - Relazione annuale sulla remunerazione 2023</b>	<b>58</b>
<b>PARTE I</b>	<b>60</b>
<b>1. Principali risultati 2023 e <i>Pay-for-Performance</i></b>	<b>60</b>
<b>2. Informativa sulle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione 2023</b>	<b>64</b>
Votazione espressa dall'Assemblea dei soci 2023	65
Attività del Comitato per le remunerazioni nel 2023	66
Cessazione anticipata del rapporto di lavoro	67
Monitoraggio della neutralità di genere	67
Variazione annuale dei compensi corrisposti e della performance del Gruppo BPER	69
<b>PARTE II</b>	<b>71</b>
<b>PARTE III</b>	<b>79</b>
<b>ALLEGATO</b>	<b>81</b>
Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	96
Verifica della funzione di revisione interna sulle Politiche e i processi di remunerazione e incentivazione del personale 2023	97



# LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI



Cari azionisti,

In tre anni di Presidenza del Comitato per le Remunerazioni, BPER ha trasformato il proprio *business* e aumentato la sua presenza sul mercato, creando una Banca fundamentalmente diversa da quella che era solo pochi anni fa. Una Banca che, grazie alle sue nuove dimensioni e alla dedizione delle sue persone ha sfidato il difficile momento geopolitico e macroeconomico, superando le aspettative. In questi tre anni BPER ha dimostrato di sapersi trasformare portando valore a Voi azionisti, ai propri clienti e a tutti gli *stakeholders*.

Il 2023 ha segnato risultati economici importanti, con una crescita costante, una solida patrimonializzazione e indicatori di rischio di credito molto contenuti. Le scelte industriali e il consolidamento strutturale dell'assetto organizzativo traggono la nostra Banca verso un un posizionamento competitivo rafforzato e volto al futuro.

Nel realizzare questo successo BPER ha tenuto al centro i propri clienti e i propri dipendenti e confermato che l'impegno in ambito ESG è parte integrante e strutturale della propria strategia di *business*.

La *performance* costante degli ultimi anni ha guidato la trasformazione dell'istituto, con obiettivi ambiziosi assegnati a tutti i livelli della organizzazione, così da incoraggiare la Banca ad andare oltre le attese, dal punto di vista industriale e culturale.

La Politica in materia di remunerazione per il 2024 si sviluppa in sostanziale continuità con lo scorso anno, anche in considerazione del largo consenso raccolto da Voi azionisti in occasione dell'Assemblea del 26 aprile 2023 e del positivo riscontro sugli aspetti di trasparenza, *pay for performance* e coerenza con il Piano Industriale. Permane l'obiettivo di incentivare l'eccellenza e guidare il cambiamento avviato negli ultimi anni, assicurando la sostenibilità nel tempo e l'allineamento con Voi azionisti e tutti gli *stakeholder*.

Le politiche di remunerazione continuano a rappresentare lo strumento fondamentale per attrarre, trattenere e motivare persone che rispecchiano la *mission* del Gruppo e quotidianamente agiscono nel rispetto dei principi di etica, passione, dinamismo, cura e collaborazione in un quadro complessivo di sostenibilità, mettendo al centro i nostri clienti.

La politica di remunerazione per il 2024 permane fondata sui 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 e articolata specificamente sui diversi segmenti di *business*;
- obiettivi economico-finanziari sfidanti e connotati da una chiara volontà: impattare positivamente su ambiente e società; obiettivi che tengono adeguatamente in considerazione le tematiche di rischio;
- gate di accesso ai sistemi incentivanti coerenti con le previsioni di vigilanza, stringenti meccanismi di differimento, *pay-mix* che prevede l'utilizzo di strumenti finanziari;
- monitoraggio della neutralità di genere della politica di remunerazione e del c.d. *equity pay gap* all'interno di un quadro articolato di iniziative in tema di *Diversity & Inclusion*;
- proattivo allineamento al quadro legislativo nazionale ed europeo in continua evoluzione.

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 la Banca a perseguire gli obiettivi di creazione di valore sostenibile nel tempo nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

Colgo l'occasione per esprimere il sincero apprezzamento a nome del Comitato per le Remunerazioni per l'impegno e le qualità professionali da tutte le persone che operano nel Gruppo BPER.

Concludo ringraziando Voi, i nostri azionisti, per il sostegno in occasione delle Assemblee degli ultimi due anni e per i preziosi contributi di cui abbiamo tenuto conto nella determinazione delle nostre politiche di remunerazione.

Desidero, infine, ringraziare tutti i membri del Comitato per le Remunerazioni, l'Amministrato Delegato e l'intero Consiglio di Amministrazione, per il lavoro di squadra e il coinvolgimento attivo nell'esecuzione del nostro mandato.

Maria Elena Cappello

# SEZIONE I

## Politiche di remunerazione 2024 del Gruppo BPER

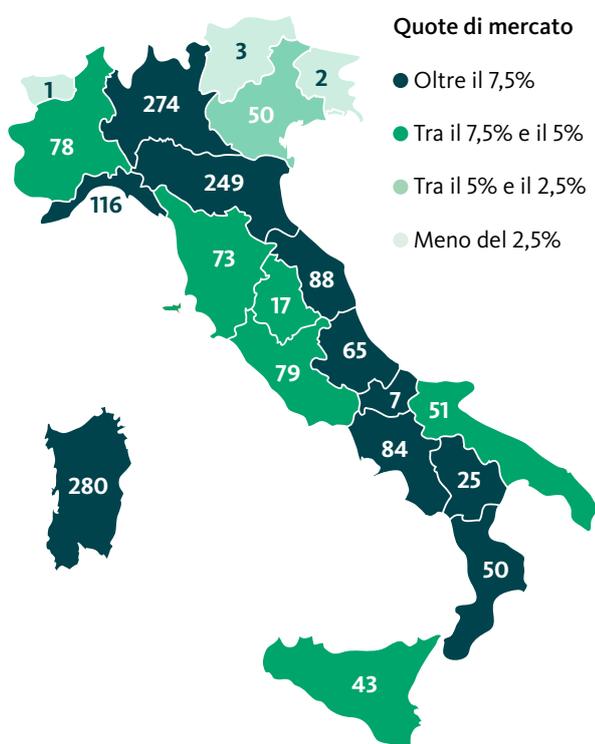


# 1. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I risultati conseguiti da BPER, anche del 2023, confermano il posizionamento di grande banca italiana, in ascolto costante dei bisogni dei clienti e dei territori, rivolta ad offrire loro una risposta sempre più sostenibile ed evoluta. Una banca fatta di persone che condividono la stessa missione: affiancare e connettere persone, imprese e comunità per aiutarle a sviluppare le loro idee, proteggerle e dare forma a un futuro migliore.

Rimane costante l'impegno sulle tematiche ESG collegate agli obiettivi in termini di riduzione degli impatti ambientali e di gestione delle diversità già definiti nel Piano industriale "BPER e-volution" deliberato nel 2022.

## Presenza territoriale al 31.12.23



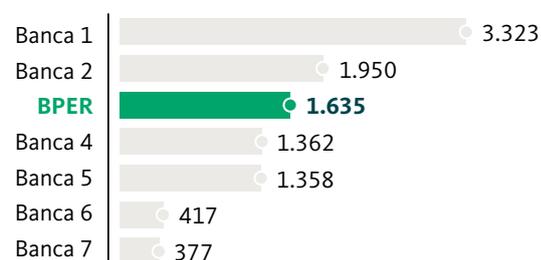
Banche commerciali del Gruppo	Numero di filiali
BPER Banca	1.347
Banco di Sardegna	286
Banco Cesare Ponti	2
<b>Totale</b>	<b>1.635</b>

Area Geografica	Numero di filiali
Nord	773
Centro	329
Sud e isole	533
<b>Totale</b>	<b>1.635</b>

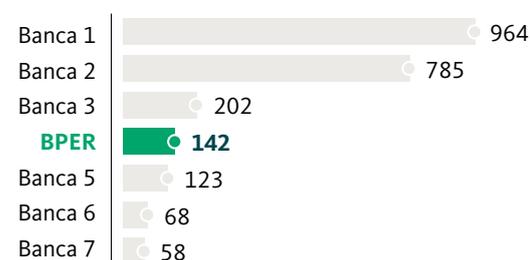
Dati aggiornati al 31.12.2023. Fonte: dati gestionali

## Posizionamento tra le banche commerciali quotate

### NUMERO DI FILIALI ITALIANE



### TOTALE ATTIVO (€/mld)



Principali banche commerciali quotate: Intesa SP, Unicredit, Banco BPM, Credem, MPS, BP Sondrio  
Fonte: dati societari al 31.12.2023

Benché il quadro economico e macroeconomico resti complesso, ci si attende che la redditività della Banca continui ad essere sostenuta dalle commissioni nette e dalle azioni volte a compensare gli impatti delle dinamiche inflattive sui costi oltre che dal margine di interesse.

Le aspettative sono di confermare la qualità dei risultati ottenuti nel 2023 a beneficio di tutti gli *stakeholder* grazie ai progressi compiuti sul fronte della generazione dei ricavi, uniti alla robusta posizione patrimoniale e di liquidità e alla qualità del credito. Ci si attende che la solida posizione di capitale rimanga su livelli elevati. Lato qualità degli attivi si prevede di mantenere solidi livelli di copertura e una politica degli accantonamenti improntata alla prudenza con un costo del credito stabile rispetto al 2023. La redditività netta ordinaria si ritiene possa prevedibilmente essere in linea con quella del 2023 al netto dell'impatto delle imposte anticipate per perdite su crediti.

Meritano una particolare menzione importanti iniziative realizzate tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024 che si inquadrano nel percorso di crescita e miglioramento dei fondamentali della Banca:

- è stato perfezionato con il Gruppo Gardant l'accordo per la *partnership* strategica per la gestione di crediti deteriorati;
- è stata collocata con successo un'emissione di un *covered bond* a tasso fisso per 750 milioni di euro con ordini superiori a 1,6 miliardi e un'emissione obbligazionaria *Additional Tier 1* per 500 milioni di euro;
- Moody's ha migliorato l'*outlook* portandolo a "positivo" e confermando i *rating* di BPER Banca;
- è stata portata a termine la fusione per incorporazione di Optima SIM S.p.A. in Banca Cesare Ponti S.p.A. Tale operazione è stata funzionale alla creazione di un polo *Wealth Management & Asset Management* mediante la valorizzazione di Banca Cesare Ponti S.p.A. come veicolo societario specializzato a presidio diretto della clientela *private* e centro di gestione investimenti e *advisory*, con l'obiettivo di consolidare l'importante percorso di crescita degli ultimi anni che ha portato il Gruppo BPER a collocarsi tra le principali realtà del risparmio gestito e del *private banking* in Italia;
- sono stati raggiunti accordi con le Organizzazioni Sindacali sull'ottimizzazione degli organici che consentiranno, tra l'altro, l'ingresso di nuove risorse, a sostegno anche dell'occupazione giovanile e in un'ottica di ricambio generazionale a supporto delle varie iniziative in ambito commerciale, digitale, di intelligenza artificiale e di potenziamento delle funzioni di controllo.

Nel contesto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione pare importante segnalare, con riferimento alla generalità dei dipendenti, la sottoscrizione dell'accordo con le Organizzazioni sindacali per il rinnovo del CCNL (Aree professionali e Quadri direttivi). L'accordo, che scadrà il 31 marzo 2026, manifesterà i propri importanti effetti soprattutto dal 2024 sia rispetto alle componenti di natura economica sia rispetto a quelle di tipo normativo. Tra queste, si segnalano l'orario di lavoro, la definizione di previsioni su temi del digitale, del ricambio generazionale, dell'inclusione e del genere.

## 1.1 Le direttrici strategiche e gli obiettivi ESG

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

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

Il Piano industriale 2022-2025 ha tracciato la linea di sviluppo in ambito ESG per creare valore condiviso di lungo periodo, attraverso la leva trasversale “*ESG infusion*”. Nello specifico, le progettualità con impatto ESG vengono monitorate trimestralmente e sottoposte al [Comitato Sostenibilità](#)<sup>9</sup>.

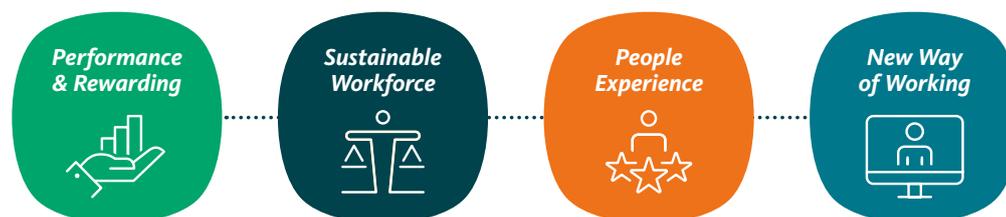


Il Gruppo BPER considera le persone al centro del proprio progetto imprenditoriale promuove i valori di equità e obiettività e si impegna a tutelare l'espressione del potenziale del singolo quale elemento di distintività. L'attenzione alle risorse umane è costantemente elevata e indirizzata alla realizzazione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

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

<sup>9</sup> Per maggiori informazioni si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

Tra i cinque pilastri evolutivi del Piano industriale ce n'è uno definito "persone al centro" che prevede quattro ambiti di intervento per sviluppare e unire il capitale umano di BPER qui rappresentati:



In linea con gli obiettivi di Piano industriale, sono stati conseguiti impatti positivi in ambito ESG riconosciuti attraverso il mantenimento e il miglioramento dei principali specifici *rating*<sup>10</sup>. In particolare, la Banca è stata selezionata da *Standard & Poor* come *Sustainability Yearbook Member* e inserita nel prestigioso *Standard & Poor Global Sustainability Yearbook 2024*. Infine, si sottolinea il miglioramento nel *rating* CDP (*Carbon Disclosure Project*) nel 2023, per cui a BPER è stato assegnato lo score A-, che evidenzia l'impegno nella gestione delle tematiche ambientali e climatiche.

S&P Global Sustainable 1 (CSA)	<b>60/100</b>
Moody's Analytics	<b>Robust</b>
CDP	<b>A- (Leadership)</b>
ISS ESG	<b>C-</b>
MSCI ESG Rating	<b>AA</b>
S&P Global Rating ESG Evaluation	<b>Adequate</b>
Standard Ethics Rating (SER)	<b>EE+</b>
Sustainable Fitch	<b>3 (Average ESG Profile)</b>
Morningstar Sustainalytics (ESG Risk Rating)	<b>14,7 (LOW)</b>

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

La politica di remunerazione 2024 si conferma correlata alle direttrici del Piano industriale "BPER e-evolution" 2022-2025 e contribuisce agli obiettivi strategici di BPER volti alla creazione di valore per gli azionisti, i dipendenti, i clienti e tutti gli *stakeholders* al fine di garantire la stretta correlazione e coerenza tra le remunerazioni, i risultati conseguiti, le direttrici di sviluppo attese, la sostenibilità delle iniziative svolte e una sana e prudente gestione dei rischi oltre alla conformità al dettato normativo.

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

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

- l'integrazione delle priorità ESG nei Piani di incentivazione di breve e di lungo termine con un focus particolare sulla creazione di valore per tutti gli *stakeholder*. In particolare:
  - Il **Piano di incentivazione di breve termine** (c.d. MBO) conferma un riconoscimento rilevante del peso delle componenti ESG tra gli obiettivi (20% per il 2024). In continuità con il 2023, la c.d. "Scheda Strategica" - che rappresenta l'elemento di base dell'impianto del sistema MBO e della successiva declinazione degli obiettivi per i diversi perimetri di popolazione aziendale - prevede accanto agli obiettivi economico finanziari specifici *target* in ambito ESG collegati al Piano Industriale 2022-2025 (c.d. meta KPI ESG). La "Scheda strategica" è assegnata all'Amministratore Delegato (cfr. in proposito quanto dettagliato al Capitolo 7) quale "scheda MBO 2024". Il meta KPI ESG è, inoltre, inserito nelle scorecard MBO 2024 di tutti

<sup>10</sup> I *rating* ESG (o *rating* di sostenibilità) è un giudizio sintetico che certifica la solidità di un' emittente, di un titolo o di un fondo di investimento dal punto di vista delle *performance* ambientali, sociali e di *governance*.

i C-Level manager, allo scopo di assicurare un clima di condivisione complessiva e responsabilizzare il *management* sulle priorità aziendali in tale ambito.

- Il **Piano di incentivazione di lungo periodo** “Piano ILT 2022-2025” (basato su azioni BPER) destinato all'Amministratore Delegato e alle figure ritenute chiave per il conseguimento dei risultati della banca sostiene l'allineamento degli interessi delle figure manageriali con quelli degli azionisti e di tutti gli *stakeholder*, comprendendo nei propri *target* oltre ad obiettivi di redditività, di efficienza operativa e di qualità del credito anche obiettivi di sostenibilità (con un peso del 15%). Tali obiettivi di sostenibilità sono declinati su 4 direttrici fondamentali: Finanza Sostenibile, Transizione Energetica, Diversità e Inclusione, Progetti di formazione (cfr. in proposito quanto dettagliato al Capitolo 7).
- conferma del principio del c.d. “*Pay for Sustainable Performance*”, attraverso pay-mix che colleghi la parte prevalente della remunerazione complessiva al conseguimento di risultati annuali e di lungo termine. Per il 2024 si evidenzia un allineamento dei *payout* degli indicatori di redditività e di rischio e una maggiore integrazione di indicatori *risk adjusted* nelle *scorecard* MBO, soprattutto per i C-Level manager;
- presenza di *Entry gate* comuni al sistema MBO e al Piano ILT legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio che garantiscono la sostenibilità dei sistemi da un punto di vista economico-finanziario; in generale sono previsti *Entry gate* per tutti i sistemi di remunerazione variabile;
- il finanziamento dei sistemi incentivanti con sistemi di “*Bonus pool funding*” strettamente correlati al valore generato potenzia l'allineamento con la solidità reddituale e patrimoniale del Gruppo. Si sottolinea che nel 2024 si sta attuando un incremento degli importi *target* medi dei sistemi incentivanti (per il personale diverso dagli MRT) destinati innanzitutto alle funzioni commerciali che sono direttamente operative sul mercato;
- incentivazione al conseguimento di obiettivi predeterminati e *performance* superiori per tutto il personale, volta alla creazione di valore diffuso in allineamento con le priorità e la strategia di crescita del Gruppo;
- nell'ambito delle politiche retributive sono costantemente svolte analisi e confronti con il mercato per verificare e garantire l'equità retributiva in coerenza con il ruolo svolto, la complessità gestita ed il merito personale;
- l'allineamento agli interessi dei clienti e la creazione di valore condiviso rappresentano il *driver* dei sistemi incentivanti delle strutture di business, commerciali e relative ai servizi di investimento;
- l'introduzione di presidi a garanzia della neutralità di genere della politica di remunerazione: a partire dal 2022 il Gruppo BPER si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto che ha garantito un efficace e periodico monitoraggio della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e il contributo degli altri Comitati coinvolti. Attraverso un monitoraggio dei dati legati alla remunerazione e un intervento sui processi, in particolare quello di *salary review*, vengono indirizzati interventi volti al miglioramento di eventuali divari riscontrati nell'ambito di *cluster* di risorse che agiscono lo stesso ruolo o ruoli di pari valore.

L'analisi di “*Equal pay gap adjusted*”, dettagliata nella Sezione II della presente Relazione evidenzia divari retributivi residuali non significativi, a conferma dell'efficacia del percorso avviato dalla Banca in tema di diversità, equità e inclusione. La valorizzazione delle caratteristiche di diversità di ciascuna persona e l'attenzione alla *leadership* femminile in percorsi di sviluppo restano specifici obiettivi di *performance* per i soggetti che rivestono ruoli di responsabilità (prevalentemente MRT).

## DIVERSITY & INCLUSION (D&I)

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

Già nel 2022 era stata aggiornata dal Consiglio di Amministrazione la "Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione negli organi sociali e nella popolazione aziendale del Gruppo BPER Banca" (<https://istituzionale.bper.it/governance/documenti>).

Nel corso del 2023 il Gruppo ha rafforzato significativamente il proprio impegno nel promuovere l'equità di genere con l'attuazione di un Piano Operativo Triennale che si sviluppa su quattro aree di intervento prevedendo iniziative ed azioni specifiche volte a sostenere gli obiettivi di genere prefissati.

A presidio delle iniziative previste dal Piano di genere è stata attivata una cabina di regia interfunzionale e meccanismi di *governance* per la rendicontazione dei risultati che coinvolgono Comitati endoconsiliari e Consiglio di Amministrazione. I focus di intervento del Piano sono:

- sviluppo e *retention*: l'accento è posto sulla *leadership* inclusiva con percorsi di *empowerment* dove workshop, *coaching* e *mentoring* rivestono un ruolo chiave;
- percorsi di crescita accelerati per creare un bacino di risorse di potenziale in grado di alimentare la *pipeline* delle manager del futuro;
- inclusione *by design* dei processi HR: revisione critica dei processi HR volti a sostenere l'inclusione e rimuovere eventuali *bias* non consapevoli;
- cultura dell'inclusione: piano di *change management* che incoraggia e supporta l'evoluzione culturale sulle tematiche D&I e crea un rinforzo positivo dei comportamenti virtuosi, coinvolgendo attivamente tutti gli *stakeholder*.

Il 2023 ha visto l'avvio di nuove iniziative che troveranno la loro piena applicazione nel 2024 e testimoniano l'impegno costante del Gruppo BPER nella promozione di un ambiente lavorativo equo e inclusivo: in particolare, si segnala il *Women Leadership Academy*: percorso di *empowerment* con focus sulle competenze strategiche, *leadership* femminile, *coaching* individuale, *training* e ascolto e *Exempla*, un percorso di sviluppo dedicato alla crescita professionale delle persone che lavorano in posizione di responsabilità organizzativa finalizzato a sostenere e accelerare il potenziamento manageriale anche di figure femminili.

L'offerta formativa in ambito D&I è rivolta a tutta la popolazione aziendale e ha l'obiettivo di incidere sull'autoefficacia e sul coinvolgimento dei dipendenti, per aiutare il superamento di situazioni che potrebbero generare stress, impatti negativi sul benessere individuale e sulle *performance* lavorative. Nel 2023 l'offerta si è arricchita di percorsi di coaching individuali su queste specifiche tematiche e una nuova iniziativa "Bperabilità - Welcome disability", riservata a persone con disabilità (ipovedenti e sordi) e loro manager e HR Business Partner.

Infine, il Gruppo BPER nel 2023 ha intrapreso un percorso di certificazione della parità di genere (sia per l'ottenimento della Certificazione Gender Equality di IDEM|Mind the Gap, che per la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022<sup>11</sup>), a testimonianza del proprio impegno per l'equità e nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, che possa contribuire a una *leadership* diversificata, migliorando così la sostenibilità e la *performance* complessiva.



11 La prassi di riferimento definisce le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. Definisce, inoltre, la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i *gap* attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.



## NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Le politiche di remunerazione rappresentano un pilastro essenziale nella strategia complessiva del Gruppo in termini di *Diversity & Inclusion*: i principi sopra enunciati si concretizzano, infatti, anche nell'impegno a garantire parità di opportunità e di trattamento nella definizione delle politiche retributive e nella loro concreta applicazione anche attraverso l'utilizzo di criteri per la valutazione delle *performance* basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali senza alcun tipo di discriminazione.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione, il Gruppo, a partire dal 2022, si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi che integra quanto previsto dalla normativa di Vigilanza nazionale (Disposizioni di Banca d'Italia) ed europea (Linee Guida EBA), e tenendo in opportuna considerazione le evoluzioni normative della c.d. Direttiva *Pay Transparency*, nonché l'allineamento alle *best practice* di settore. Tale approccio, a parità di ruolo o ruoli considerati comparabili, consente di verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, anche verso il mercato, per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive.

## 1.3 Supporto degli azionisti alla politica di remunerazione

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

La politica di remunerazione per il 2024 conferma le priorità e gli indirizzi strategici e, coerentemente con l'impegno all'inclusione e ulteriormente al benessere di tutti i dipendenti, integra le specificità dei sistemi incentivanti della popolazione aziendale, in aggiunta alle peculiarità delle politiche attivate già nel corso del 2023, volte a sostenere il potere d'acquisto di tutti i colleghi, tenuto conto del contesto.

L'impegno perseguito dal Gruppo in tema di allineamento con gli interessi di tutti gli *stakeholder* è confermato anche dal crescente livello di consenso rilevato nei confronti della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione.

Il Gruppo BPER, nel definire la Politica di Remunerazione per il 2024 ha tenuto in considerazione l'esito del voto espresso dall'Assemblea dei Soci nel 2023 sulla prima e sulla seconda Sezione ed ha proseguito con il percorso di allineamento della politica alle attese di investitori e *proxy advisor*.

Per il dettaglio dei risultati della stagione assembleare 2023 si rimanda alla Sezione II della presente Relazione.

## 2. GOVERNO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Ai sensi della normativa applicabile, BPER, in qualità di Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo BPER, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

In conformità con quanto precede, il processo di *governance* funzionale alla definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive a livello di Gruppo, prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, degli Organi e delle Funzioni aziendali della Capogruppo e di Società Controllate.

### Politiche di remunerazione e incentivazione: soggetti coinvolti



### 2.1 Assemblea dei Soci

In materia di remunerazione, l'Assemblea dei soci di BPER, in conformità alla normativa applicabile:

- determina l'ammontare dei compensi da corrispondere ai Consiglieri e ai Sindaci, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia;
- approva le Politiche in materia di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del Personale;
- esprime il proprio voto consultivo in ordine ai compensi corrisposti nell'anno precedente (o comunque relativi all'anno precedente) a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- nell'ambito delle politiche in materia di remunerazione, approva i criteri per la determinazione di eventuali trattamenti previsti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ha facoltà di deliberare, con le maggioranze qualificate previste dalle disposizioni di vigilanza vigenti, un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale più rilevante superiore al rapporto di 1:1 ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalle medesime disposizioni. In BPER Banca tale ultima previsione statutaria è estesa a tutto il personale.

In merito al sopracitato limite massimo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa con riferimento al Personale più rilevante (con esclusione delle Funzioni di controllo e assimilate) esso è stato fissato dall'Assemblea del 17 aprile 2019 in misura pari al 2:1, al fine di disporre della capienza necessaria per poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica e disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi di professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per il restante personale il limite è fissato a 1:1, fatto salvo quanto indicato al Capitolo 7, ivi incluse le deroghe previste in presenza di specificità settoriali.

## 2.2 Consiglio di Amministrazione

Con riferimento alle tematiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di BPER, nell'esercizio del proprio ruolo di organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'Assemblea della Capogruppo e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive del Gruppo ed è responsabile della loro concreta attuazione.

Nello svolgimento di tali attività, il Consiglio si avvale, in particolare del supporto del Comitato per le Remunerazioni e delle Funzioni aziendali competenti, adeguatamente coinvolte al fine di contribuire in maniera efficace alla definizione delle Politiche.

Nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle Società Controllate, il Consiglio di Amministrazione di BPER, nel suo ruolo di organo di amministrazione della società Capogruppo, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle caratteristiche di ciascuna società, tra cui: la dimensione, la rischiosità apportata al Gruppo, il tipo di attività, la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove la società è stabilita o prevalentemente opera, la rilevanza rispetto al Gruppo. Fermo quanto precede, in conformità alla normativa applicabile, le singole società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

Più nello specifico, il Consiglio di Amministrazione è investito della responsabilità di:

- determinare la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche sentito il parere del Collegio Sindacale;
- approvare gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante, verificandone la piena conformità alle **previsioni normative**<sup>12</sup> in materia e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso;
- definire le politiche retributive di Gruppo, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, con particolare riferimento al Personale più rilevante, nonché la relazione sui compensi corrisposti da sottoporre al voto consultivo dell'Assemblea;
- approvare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ex art. 114-*bis* del TUF da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti;
- assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e, quindi, monitorare il divario retributivo di genere (*Gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- verificare la corretta attuazione delle politiche retributive di Gruppo;
- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al Personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

## 2.3 Comitato per le Remunerazioni

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

### Composizione del Comitato

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

Nel rispetto di quanto precede, il Comitato per le Remunerazioni in carica alla data della presente Relazione è composto da tre Amministratori, come indicato nella tabella che segue, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. La composizione

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

interna del Comitato rispetta, inoltre, gli indicatori di buone prassi in tema di diversità di genere in linea con quanto indicato nelle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo societario.

## COMPONENTI COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

**Maria Elena Cappello**  
PRESIDENTE  
Indipendente

**Monica Cacciapuoti**  
MEMBRO

**Cristiano Cincotti**  
MEMBRO  
Indipendente

### Ruolo del Comitato

Al Comitato spetta un ruolo di natura consultiva, istruttoria e propositiva di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione per i profili attinenti alla materia della remunerazione.

In particolare, ai sensi delle Regole di funzionamento del Comitato, quest'ultimo ha il compito di:

- esprimere una proposta in merito ai compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, nonché alla successiva ripartizione tra gli Amministratori del compenso deliberato dall'Assemblea stessa;
- esprimere una proposta al Consiglio di Amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto di quanto previsto dalla politica di remunerazione anche con riferimento alla componente variabile;
- esprimere una proposta al Consiglio di Amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere ai componenti della Direzione generale, come individuati dallo Statuto sociale, ai responsabili delle principali linee di *business* e funzioni aziendali, nonché a coloro che riportano direttamente agli organi di supervisione strategica, gestione e controllo;
- esprimere una proposta al Consiglio di Amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere, ai responsabili e al personale di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo, nonché al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione da riconoscere al "Personale più rilevante", quale individuato ai sensi delle vigenti disposizioni in materia e sulla base della normativa interna in vigore, qualora la determinazione della relativa remunerazione rientri tra le competenze del Consiglio di Amministrazione e non sia stata da quest'ultimo delegata ad altri Organi apicali della Banca;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, assicurando, tra l'altro con:
  - siano coerenti con il *framework* di gestione dei rischi;
  - sia chiaramente definito il trattamento degli eventi non ricorrenti;
  - siano inclusi anche indicatori *risk sensitive* che tengano conto di un periodo di tempo sufficientemente ampio;
  - le remunerazioni dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo siano basate sui relativi obiettivi di controllo.
- esprimere un parere in merito al raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, verificando anche l'applicazione di eventuali aggiustamenti ex post effettuate in coerenza con la politica di remunerazione e con la regolamentazione interna. A tal fine si avvale delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali;
- monitorare la concreta applicazione delle politiche in materia di remunerazione;
- esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali, in merito agli esiti del processo di identificazione del "Personale più rilevante", ivi comprese le eventuali esclusioni ai sensi della normativa pro tempore vigente;
- formulare un parere al Consiglio di Amministrazione, ai fini dell'approvazione degli eventuali documenti attuativi dei sistemi di remunerazione e incentivazione che siano sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella redazione della Relazione sulla remunerazione ex art. 123-ter del TUF da sottoporre all'approvazione del Consiglio stesso ed alla successiva deliberazione dell'Assemblea;
- esprimere un parere, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali, relativamente all'adeguatezza, alla coerenza complessiva e alla concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea;
- vigilare direttamente, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale, sulla conformità della politica di remunerazione relativa ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo rispetto alle disposizioni regolamentari vigenti, nonché sulla corretta applicazione della stessa;
- curare la preparazione della documentazione, in materia di politiche di remunerazione, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;

- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- verificare che il sistema di remunerazione tenga in considerazione le tematiche di sostenibilità, ivi incluse quelle relative al *Gender pay gap*;
- con riferimento alle società bancarie, finanziarie ex art. 106 TUB, di gestione del risparmio e di investimento mobiliare facenti parte del Gruppo bancario, esprimere il proprio orientamento al Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi da riconoscere ai componenti dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali, ai componenti del Comitato Esecutivo (ove previsto dai rispettivi Statuti), ai Consiglieri che ricoprono particolari cariche e ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali ovvero alle analoghe figure previste nei rispettivi Statuti.

## 2.4 Comitato Controllo e Rischi

In materia di remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi, svolge alcuni compiti tempo per tempo delineati dalle relative Regole di funzionamento approvate dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione, tali Regole prevedono che il Comitato Controllo e Rischi, ferme restando le competenze del Comitato per le Remunerazioni e assicurando un adeguato coordinamento con quest'ultimo, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF e verifica la coerenza delle remunerazioni dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo rispetto alla politica di remunerazione.

## 2.5 Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità svolge alcuni compiti tempo per tempo delineati dalle relative Regole di funzionamento approvate dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione, tali Regole prevedono che il Comitato Sostenibilità svolge funzioni, di supporto a favore delle attività del Consiglio con riferimento alle tematiche ambientali, sociali e di *governance* (ESG) e con riflesso su tutti i processi attraverso i quali BPER garantisce il perseguimento di uno sviluppo sostenibile, compresi quelli riferiti ai sistemi di remunerazione e incentivazione.

## 2.6 Comitato per le Nomine e la Corporate Governance

Il Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance* svolge alcuni compiti tempo per tempo delineati dalle relative Regole di funzionamento approvate dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione, tali Regole prevedono che il Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance* supporta il Consiglio di Amministrazione, anche formulando pareri e proposte, nell'adozione, nell'aggiornamento, nell'implementazione e nel monitoraggio delle politiche in tema di *diversity* (considerando anche possibili riflessi di queste ultime nel sistema di remunerazione e incentivazione).

## 2.7 Società Controllate

Come anticipato, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la Capogruppo elabora la politica di remunerazione dell'intero Gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole banche del Gruppo, in quanto non quotate, possono non redigere un separato documento.

Alla luce di quanto precede, la Capogruppo trasmette alle Società Controllate, per le quali la normativa lo preveda, le Politiche di remunerazione approvate dal proprio Consiglio di Amministrazione.

Ove previsto, il Consiglio di Amministrazione delle Società Controllate, con l'eventuale supporto del Comitato per le Remunerazioni (ove costituito), recepisce quindi le predette Politiche e l'Assemblea dei Soci della Controllata approva, per quanto di propria competenza, la presente "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti".

### 3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

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

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

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

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

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

Le Banche appartenenti al Gruppo Bancario, se non quotate, adottano la politica definita dalla Capogruppo che, in ogni caso, raccoglie i contributi prodotti a livello locale dalle **entità del Gruppo**<sup>13</sup> che sono tenute a svolgere il processo di identificazione.

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

Il Processo di autovalutazione si compone delle seguenti fasi:

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

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

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

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

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

Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni di coordinamento ricevute. La Funzione Risorse Umane delle singole Società bancarie italiane e della SGR del Gruppo contribuisce svolgendo le attività

<sup>13</sup> Come previsto dagli orientamenti normativi sono state anche inserite le risultanze dell'analisi svolta a livello locale: è stato identificato come MRT a livello locale il Responsabile del Servizio Operating Resources di Bibanca.

necessarie al fine dell'individuazione di soggetti che si configurano come "Personale più rilevante" e predisponendo il documento "Processo di autovalutazione per l'identificazione del Personale più rilevante" che verrà esaminato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della singola Società bancaria e della SGR, previa valutazione di conformità da parte delle strutture del *Chief Compliance Officer* (CCO) di Capogruppo nel caso in cui tale funzione sia stata accentrata in Capogruppo.

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

Sulla base della valutazione sopracitata, si può avviare il procedimento per l'esclusione, qualora si ritenga che uno o più soggetti identificati per i criteri quantitativi riportati nel Regolamento delegato (UE) possano non essere considerati come Personale più rilevante in quanto esercitino poteri unicamente in un'unità operativa/aziendale non rilevante, oppure ricoprano un ruolo senza impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante del Gruppo.

L'eventuale adeguamento in corso d'anno del perimetro del Personale più rilevante viene effettuato dalle strutture del CHRO nei mesi successivi la fine del primo semestre e con un monitoraggio, di fatto continuo: si esegue cioè una revisione del perimetro del Personale più rilevante qualora si verificano situazioni che, intervenute successivamente all'identificazione annuale, siano tali da poter incidere in misura stabile sul perimetro del Personale più rilevante (ad esempio qualora si verificano riorganizzazioni aziendali e/o cambiamenti degli iter e delle autonomie di delibera sul credito).

L'esito del processo descritto per il 2024 ha determinato l'individuazione del seguente perimetro:

Categoria di personale	Numero di Figure (2024)
<b>I. Amministratori esecutivi<sup>(*)</sup></b>	<b>3</b>
<b>II. Amministratori non esecutivi</b>	<b>42</b>
<b>III. Direttori Generali e Responsabili delle principali Funzioni aziendali <sup>(**)</sup></b>	<b>22</b>
- Capogruppo	7
- Banco di Sardegna	5
- Altre Banche/Società	10
<b>IV. Responsabili delle Funzioni di controllo<sup>(**)</sup></b>	<b>29</b>
- Capogruppo	29
<b>V. Altri Risk Takers</b>	<b>60</b>
- Capogruppo	53
- Banco di Sardegna	4
- Altre Banche/Società	3
<b>VI. Applicazione criteri quantitativi</b>	<b>10</b>
<b>TOTALE</b>	<b>166</b>

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

(\*\*) Rientrano nella definizione di personale apicale 17 figure.

Alla luce delle figure individuate attraverso l'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi, il perimetro del Personale più rilevante risulta composto per l'anno 2024 da 166 [soggetti](#)<sup>14</sup>.

Categoria di personale	2023	2024
Consiglieri non esecutivi	46 (30%)	42 (25%)
MRT	85 (55%)	95 (57%)
MRT – Responsabili Funzioni di controllo	23 (15%)	29 (18%)
<b>TOTALE</b>	<b>154 (100%)</b>	<b>166 (100%)</b>
% Totale personale del Gruppo BPER (cfr. definizione Circolare n. 285 di Banca d'Italia)	0,71%	0,80%

14 Tra questi sono ricompresi tutti i DIRS di BPER.

## 4. CONFRONTO CON IL MERCATO E RICORSO A CONSULENTI ESTERNI

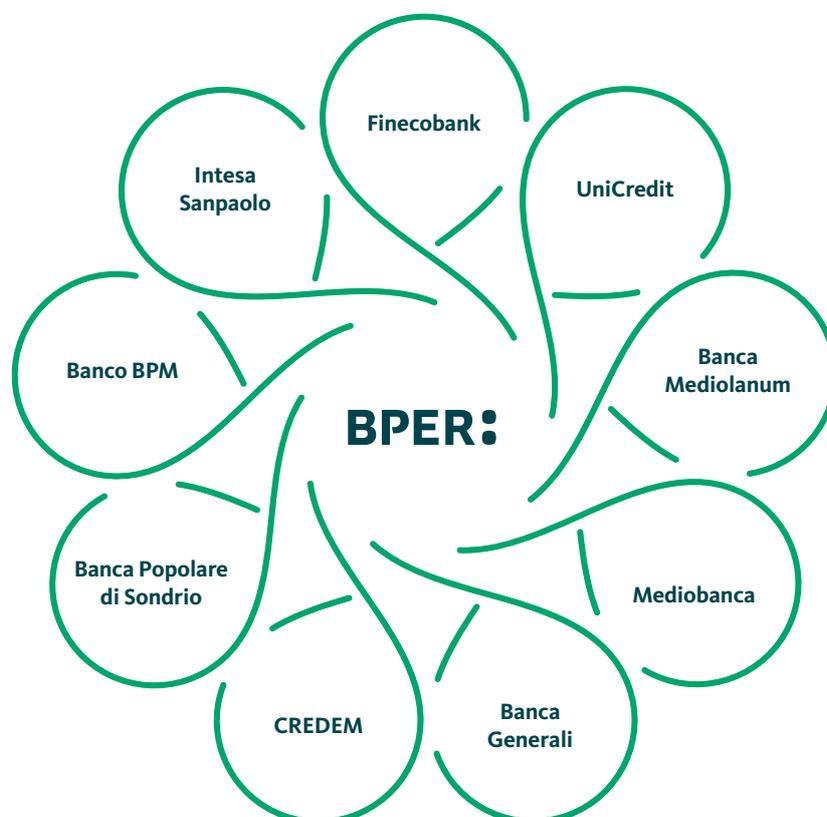
Le politiche retributive adottate dal Gruppo sono definite al fine di sostenere le strategie di *business* garantendo un coerente ed efficace allineamento, per quanto concerne i sistemi di incentivazione, tra interessi del Personale e creazione di valore per gli azionisti. Il Gruppo, al fine di garantire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

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

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

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

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



## 5. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

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

- Organi sociali;
- Amministratore Delegato e **Direttore Generale**<sup>15</sup>;
- **Personale più rilevante**<sup>16</sup>;
- Personale più rilevante delle **Funzioni di controllo**<sup>17</sup>;
- Restante personale (non rientrante nel perimetro degli MRT) ;
- Collaboratori

Con riferimento al restante personale, la politica di remunerazione 2024 esplicita le specificità dei sistemi incentivanti per i diversi segmenti di *business*.

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

## 6. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

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

### 6.1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

I compensi degli Amministratori di BPER sono definiti con la finalità di remunerare adeguatamente e premiare le competenze e responsabilità degli esponenti nell'adempimento dell'incarico loro affidato. In coerenza con le disposizioni di Vigilanza per tutti gli Amministratori non esecutivi di Capogruppo la remunerazione è definita interamente in misura fissa, senza la presenza di alcuna componente retributiva di natura variabile.

Fermo restando quanto precede, il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 sarà stabilito dall'Assemblea medesima. Con riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente relazione, l'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022 aveva stabilito l'ammontare complessivo annuo dei compensi da corrispondere agli Amministratori per gli esercizi 2022 e 2023, ai sensi dell'art. 2389, 1° c. cod. civ., in Euro 1.700.000 (di cui Euro 1.125.000 destinati alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed Euro 575.000 da destinare alla remunerazione supplementare dei componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione), oltre ad una medaglia di partecipazione di Euro 500 per la partecipazione individuale a ogni riunione consiliare.

<sup>15</sup> Le posizioni di Amministratore Delegato e Direttore Generale possono essere ricoperte dal medesimo soggetto (come nel mandato in essere alla data di pubblicazione della presente Relazione) ovvero da soggetti diversi. Si veda al riguardo quanto indicato al par. 6.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato.

<sup>16</sup> Inclusi i DIRS ad esclusione dei membri del Collegio sindacale e dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione.

<sup>17</sup> Inclusi i DIRS ad esclusione dei membri del Collegio sindacale e dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione.

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

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

Gli Amministratori beneficiano, infine, di una polizza sanitaria, cui possono aderire su base individuale e di una polizza infortuni. Analoghe coperture assicurative possono essere attivate per gli Amministratori delle Società Controllate del Gruppo BPER.

## 6.2 Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso fisso commisurato all'impegno richiesto e determinato dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale (ove previsto) tenuto conto anche dell'eventuale importo complessivo deliberato dall'Assemblea degli azionisti.

Il compenso dei componenti dei Comitati che saranno istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 sarà stabilito successivamente all'Assemblea medesima come sopra indicato. Con riferimento ai Comitati in carica alla data di approvazione della presente relazione, il relativo compenso individuale annuo, determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni, definito nell'ambito del *plafond* complessivo stabilito dalla predetta Assemblea del 20 aprile 2022 è indicato nella tabella che segue.

### PARTECIPAZIONE A COMITATI ENDOCONSILIARI

	PRESIDENTE	MEMBRO
Comitato Controllo e Rischi	€ 60.000	€ 40.000
Comitato per le Remunerazioni	€ 35.000	€ 25.000
Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	€ 35.000	€ 25.000
Comitato Parti Correlate	€ 35.000	€ 25.000
Comitato Sostenibilità	€ 17.500	€ 12.500

## 6.3 Compensi per lo svolgimento di particolari cariche

Ai sensi dell'art.11, comma 2, dello Statuto sociale, la remunerazione aggiuntiva da corrispondere agli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3., cod. civ.

Il compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche da parte del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 sarà stabilito da tale Consiglio di Amministrazione come sopra indicato. Con riferimento agli Amministratori in carica alla data di redazione del presente documento, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, ha determinato i seguenti compensi fissi aggiuntivi:

- per il Presidente Euro 315.000;
- per il Vice Presidente Euro 50.000;
- per l'Amministratore Delegato si veda il Capitolo successivo.

## 6.4 Compensi per la carica di Amministratore Delegato

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

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

I compensi per le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, ricoperte attualmente dalla medesima persona, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, nei termini indicati nel successivo Capitolo 7.2.

In quanto Consigliere esecutivo, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre destinatario dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, come indicato nel predetto Capitolo 7.2.

È facoltà degli organi competenti assegnare le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale a soggetti diversi, prevedendo per ciascuno un proprio sistema di remunerazione complessiva, fissa e variabile, articolato secondo quanto descritto al Capitolo 7.2.

## 6.5 Compensi a dipendenti per incarichi amministrativi in società controllate

Nell'ottica di assicurare la sana e prudente nonché la corretta ed efficiente gestione del Gruppo, BPER ha adottato un documento contenente gli "indirizzi generali per la composizione, la designazione e la remunerazione dei componenti degli Organi Sociali delle Società controllate da BPER Banca S.p.A."

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

## 6.6 Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

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

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

Il compenso dei membri del Collegio sindacale di BPER nominati dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 sarà stabilito da tale Assemblea, come sopra indicato. Con riferimento al mandato in corso (2021-2023), l'Assemblea Ordinaria dei Soci del 21 aprile 2021 ha determinato la remunerazione annua dei membri del Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente per l'intero periodo di durata dell'ufficio, nella misura indicata nella tabella che segue.

### COLLEGIO SINDACALE

	PRESIDENTE	MEMBRO
Compenso	€ 150.000	€ 100.000

Eventuali spese connesse all'esercizio della carica, incluso il premio di polizza assicurativa sulla responsabilità civile (c.d. D&O), sono sostenute direttamente dalla Banca/Società o rimborsate al Sindaco effettivo; i componenti del Collegio Sindacale hanno la facoltà di sottoscrivere a loro spese la polizza sanitaria di Gruppo, alle medesime condizioni riservate al *Top Management*. Analoghe coperture assicurative possono essere attivate per i Sindaci delle Società controllate del Gruppo BPER.

## 7. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

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

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

La Politica di remunerazione e incentivazione è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per gli azionisti. Al tempo essa si basa su indicatori chiari e definiti che regolano l'erogazione degli incentivi variabili, assoggettando il pagamento di questi, in particolar modo per il Personale più rilevante, alla presenza di requisiti di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia.

La struttura dei sistemi incentivanti riferita al Personale più rilevante è descritta a partire da quanto definito per l'Amministratore Delegato e illustrato nei paragrafi che seguono, evidenziando gli elementi che eventualmente dovessero discostarsi rispetto ad esso. Preme sottolineare che per tutte queste figure non è prevista l'attribuzione di bonus discrezionali.

### Circostanze eccezionali e deroghe alla politica di remunerazione

Come previsto dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e dalle relative disposizioni di attuazione, in presenza di circostanze eccezionali per tali intendendosi, ai sensi di legge, esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato – il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, nonché previo parere del Comitato Controllo e Rischi, nel caso in cui l'applicazione di una deroga possa avere un impatto sui profili di rischio della Banca può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione. In tali casi, inoltre, è assicurato il rispetto delle previsioni normative e regolamentari in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

Gli elementi della politica a cui è possibile derogare nelle circostanze e nel rispetto di quanto precede sono il pay-mix di riferimento per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed i parametri economici dei sistemi MBO e dei sistemi ILT.

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

### Divieto di hedging

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

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

In tale contesto, è richiesto al Personale più rilevante:

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

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

## 7.1 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

In linea con le previsioni regolamentari e con quanto approvato dall'Assemblea dei Soci nel 2020, il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è stabilito nel limite massimo del 2:1 per tutto il **Personale più rilevante**<sup>18</sup>, al netto delle Funzioni di controllo e assimilate, al fine di disporre della capienza necessaria per:

- disporre di tutte le leve gestionali per agire sulla competitività dei pacchetti retributivi delle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli **obiettivi aziendali**<sup>19</sup>;
- poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica, entro i limiti massimi già definiti nelle presenti Politiche.

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

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

- a) per disporre delle leve più appropriate per gestire in maniera adeguata le pressioni competitive che contraddistinguono alcuni mercati del lavoro afferenti a segmenti di *business* ad alta redditività e specifiche famiglie professionali (**Wealth management**<sup>20</sup>, *Corporate Banking* e ruoli affini presenti in *azienda*<sup>21</sup>); tali famiglie professionali comprendono circa 1.100 risorse, al cui interno si prevede che solo una quota decisamente minoritaria possa superare il limite 1:1;
- b) per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica (*severance*), sempre entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche in limitate e specifiche circostanze.

L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali e in particolare i requisiti in materia di fondi propri e sostiene l'adozione di una politica retributiva competitiva e improntata al principio *pay for performance*, contenendo nel contempo l'impatto sui costi fissi.

## 7.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

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

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

Pertanto, la remunerazione fissa totale per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, inclusiva del compenso da Amministratore pari a Euro 75.000, è pari a **Euro 1.375.000**<sup>22</sup>.

I compensi fissi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il prossimo mandato consiliare saranno stabiliti dal neominato Consiglio di Amministrazione, secondo quanto indicato nel Capitolo 6.4 e nel rispetto dei principi della presente Politica di remunerazione, con facoltà di prevedere diverse distribuzioni del compenso fisso fra le due rispettive cariche, sia che le stesse vengano ricoperte dal medesimo soggetto, sia che vengano assegnate a soggetti diversi.

La componente variabile di breve termine, meglio descritta di seguito, è determinata sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili contenuti nella c.d. "scheda strategica". La determinazione del *bonus* erogabile viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso (*Entry gate*) previste per tutto il Personale più rilevante e, in generale per tutti i sistemi incentivanti.

18 Fatta eccezione per il personale appartenente alla SGR del Gruppo per cui la normativa preveda la possibilità di applicazione di limiti differenti. Per maggiori dettagli si fa riferimento al Capitolo 7.11.

19 Salve le finalità descritte, l'intenzione del Gruppo è di mantenere il livello di incidenza della remunerazione variabile su quella fissa ampiamente entro i limiti ordinari.

20 Si fa riferimento al Personale di Banca Cesare Ponti S.p.A. e del personale a riporto e del Chief Private & Wealth Management Officer della Capogruppo e posizioni analoghe nel Banco di Sardegna.

21 Si fa riferimento al Personale della Direzione imprese e delle strutture del Chief Corporate & Investment Banking Officer (comprende le funzioni aziendali di business direttamente responsabili delle attività destinate alle imprese) e posizioni analoghe nel Banco di Sardegna.

22 Senza conteggiare le medaglie di presenza.

Attualmente l'Amministratore Delegato e Direttore Generale può maturare una remunerazione variabile (di breve termine e di lungo termine) sia nell'ambito del rapporto quale Amministratore Delegato che nell'ambito del rapporto quale Direttore Generale, nella stessa proporzione, nei due casi, rispetto al relativo compenso fisso (come indicato nella tabella sul *pay mix* riportata di seguito in questo Capitolo).

In continuità con gli esercizi precedenti si prevede che la "Scheda strategica" assegnata all'Amministratore Delegato funga da riferimento per la definizione degli obiettivi assegnati ai diversi perimetri di popolazione aziendale, rappresentando l'elemento di base del complessivo impianto del Sistema di incentivazione di breve termine per il Personale più rilevante.

In presenza di significative e imprevedute modificazioni delle condizioni generali di mercato, il Consiglio di Amministrazione può dar luogo a una revisione del *budget* annuale, con conseguente revisione degli **obiettivi individuali**<sup>23</sup>.

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

L'articolazione degli obiettivi strategici risulta incentrata sulle priorità aziendali perseguendo un generale equilibrio tra gli aspetti economico-finanziari e della gestione del rischio e l'attenzione alle tematiche ESG allo scopo di assicurare la tensione alla profittabilità e garantire la generale sostenibilità dei sistemi di incentivazione nel quadro dell'allineamento alla soddisfazione degli interessi di tutti gli *stakeholder*.

L'adozione di parametri di *performance* di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla mission ed ai valori del Gruppo, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Essa è valutata qualitativamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del **Comitato per le Remunerazioni**<sup>24</sup> a fronte di una proposta formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* di natura discrezionale.

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

1. Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio: sono previsti KPI a livello di Gruppo inerenti la redditività, l'efficienza operativa e la qualità del credito;
2. Area "Sostenibilità": sono previsti obiettivi ESG sfidanti e in linea con gli indirizzi strategici di Piano industriale.

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

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

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

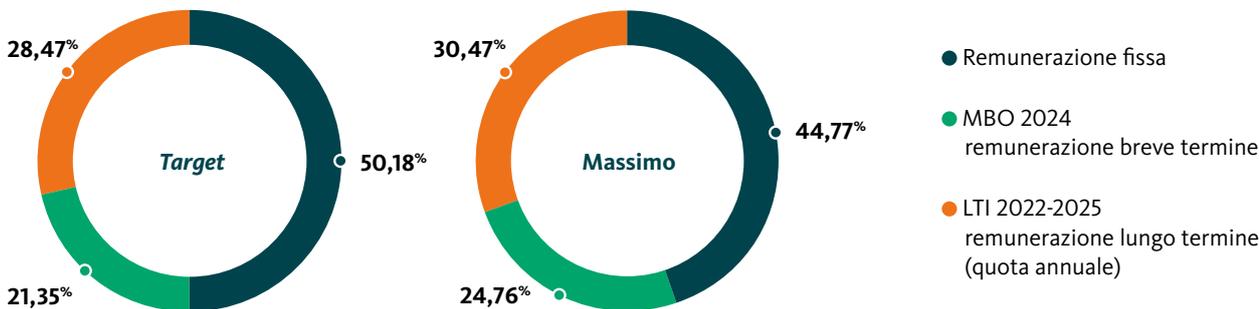
I livelli di incentivazione variabile (*target* e massima) di breve e di lungo termine, definiti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, attualmente in carica, sono i seguenti:

AD/DG	Bonus di breve termine (% remunerazione fissa)		Bonus di lungo termine su base annua (% remunerazione fissa)	
	<i>target</i>	massimo	<i>target</i>	massimo
	45%	59%	60%	72%

<sup>23</sup> Così come tale esigenza può nascere in occasione di operazioni straordinarie che impattino sui perimetri di gruppo e/o delle singole società che lo compongono

<sup>24</sup> Raccolti ove necessario i pareri degli ulteriori comitati competenti su ambiti specifici.

Il *pay-mix* considerando al livello *target* e al livello massimo la remunerazione variabile sia annuale che di lungo termine è pertanto il seguente (la base di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile non comprende l'emolumento da Amministratore):



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

### Sistema di incentivazione variabile di breve termine – “MBO 2024”

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

Il sistema di incentivazione prevede la definizione di un *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili e che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il Personale più rilevante è definito a livello di Gruppo<sup>25</sup>. L'entità del *bonus pool* per gli MRT è correlata ai risultati reddituali raggiunti - misurati tenendo a riferimento l'Utile Lordo di Gruppo - e costituisce il “montepremi” massimo erogabile.

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

Gli *Entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti<sup>26</sup> per l'anno 2024 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 presente sistema di incentivazione.

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

25 Ad esclusione dei *bonus pool* destinati a Funzioni di controllo (per le quali i bonus sono di importo limitato e non sono correlati a risultati economico finanziari) e alla Società di Gestione del Risparmio per la quale è previsto uno specifico *pool*.

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

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

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

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

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

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.

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).

Per il 2024 la scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, attualmente in carica, risulta costituita da obiettivi sia quantitativi sia qualitativi, come illustrato di seguito.

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatore	MBO 2024 PESO	PAYOUT		
			min	target	max
	Utile lordo di Gruppo <sup>27</sup>	30%	50%	100%	130%
	ROWRA <sup>28</sup>	20%	50%	100%	130%
	NPE ratio Lordo di Gruppo	20%	50%	100%	130%
	Cost Income di Gruppo <sup>29</sup>	10%	50%	100%	130%
	Obiettivi qualitativi ESG	20%	50%	100%	130%
KPI DI SOSTENIBILITÀ	<b>Metrica composta comprensiva di sei obiettivi ritenuti strategici nel breve termine quale fattore abilitante per raggiungere i target ESG riconducibili ad ambiti progettuali di Piano Industriale:</b>				
	1. <b>Asset under management sostenibili:</b> crescita del peso percentuale degli Asset under management sostenibili rispetto al total assets gestito.				
	2. <b>Plafond Credito Green:</b> emissioni specificamente destinate in ambito sostenibilità (ESG).				
	3. <b>Net Zero Banking Alliance:</b> pubblicazione di almeno altri 2 target di decarbonizzazione al 2030 e al 2050 per i settori <i>High Emissions</i> ; definizione delle strategie di business per i settori <i>Oil&amp;Gas</i> e <i>Power</i> entro scadenza NZBA.				
	4. <b>Implementazione impianti BEMS (Building Energy Management System):</b> incremento della copertura sulle filiali della Banca e sui Centri Direzionali; progetto pilota di piattaforma centralizzata per gestione BEMS con algoritmo AI.				
	5. <b>Avanzamento nel percorso di diversità, equità e inclusion:</b> raggiungimento di target incrementali rispetto al Piano di genere in merito alle categorie dei quadri direttivi e dei Dirigenti.				
6. <b>Rating ESG:</b> mantenimento dell'attuale valutazione dei <i>Rating Moody's Analytics</i> , <i>CSA (Corporate Sustainability Assessment) S&amp;P<sup>30</sup></i> , <i>CDP</i> , <i>Sustainalytics (Morningstar)</i> .					

27 Riferito alla componente ordinaria, ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni.

28 Calcolato come Utile lordo (riferito alla componente ordinaria, ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni) /RWA.

29 Riferito alla componente ordinaria, ovvero al netto delle eventuali normalizzazioni.

30 Mantenimento dei *rating* all'interno dei *range* definiti dal C.d.A.

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 130%). La curva di incentivazione del KPI quantitativi è stata uniformata, al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento alla sostenibilità dei rischi assunti nel **medio-lungo termine**<sup>31</sup>. Sono stati, inoltre, valorizzati gli aspetti di redditività *risk adjusted*, oltre ad un indicatore di efficienza.

Per gli obiettivi ESG il raggiungimento di ogni singolo obiettivo è di tipo "on/off" sulla base di *deliverable* precisi.

Le soglie minima, *target* e massima sono rappresentate, rispettivamente, dal raggiungimento di 4, 5 o 6 obiettivi. Pertanto, la curva di *payout* è 50%-100%-130%.

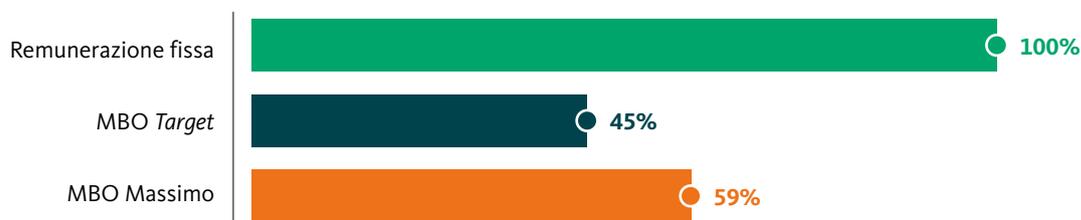
Una volta misurati i risultati, il sistema prevede la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework (RAF)*, valutazione finalizzata a definire eventuali correttivi rispetto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

CORRETTIVI RAF
PD PIT (Point in time)
LCR (Liquidity Covered ratio)
Leverage Ratio
ECAR (Economic Capital Adequacy Ratio)
MREL TREA subordination

Nell'ambito del nuovo mandato consigliare la scheda obiettivi e correttivi RAF riferita al Direttore Generale per l'esercizio 2024, verrà definita tendenzialmente in linea con quella dell'Amministratore Delegato, potendo peraltro includere variazioni nei pesi dei relativi KPI/correttivi RAF e introduzione di eventuali KPI/correttivi RAF diversi/ulteriori comunque strettamente correlati agli obiettivi strategici di Gruppo e riconducibili alle responsabilità attribuite (secondo i principi di seguito illustrati al Capitolo 7.3 per il Personale più rilevante di Gruppo).

#### OPPORTUNITÀ DI BONUS MBO (CONFRONTO CON LA REMUNERAZIONE FISSA)

(valori in %)



La modalità di erogazione del bonus maturato a seguito della consuntivazione dei risultati della scheda obiettivi è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente a quanto previsto dalla normativa, al duplice fine di conseguire l'allineamento al rischio *ex post* e sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi. Il Consiglio ha altresì deciso, al fine di allineare il sistema MBO alle migliori prassi di mercato e alle richieste di investitori e *proxy advisor*, a partire dal l'esercizio 2021, l'utilizzo delle Azioni ordinarie di BPER Banca<sup>32</sup> per la componente da riconoscere in strumenti finanziari.

31 Rispetto allo scorso anno, sono stati incrementati i livelli di *payout* degli indicatori di rischio e ridotti quelli degli indicatori di redditività.

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

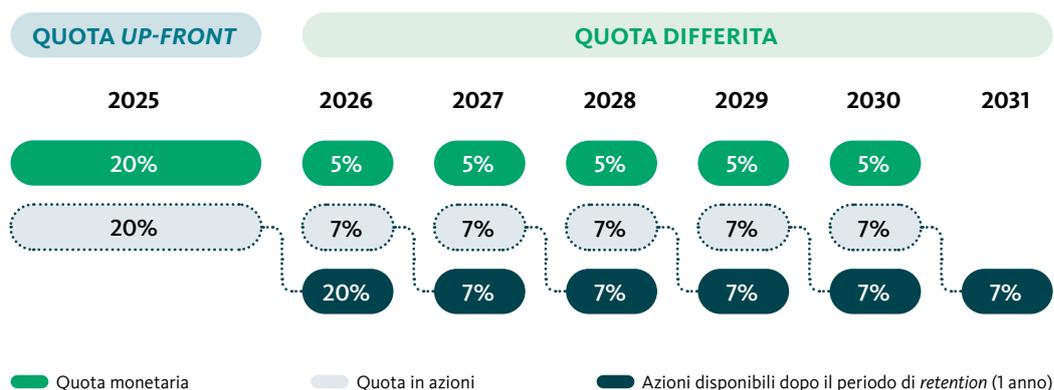
L'erogazione del bonus dell'Amministratore Delegato risulta strutturata come segue :

- in caso di erogazione di bonus superiore all' "importo particolarmente elevato"<sup>33</sup> la quota *up-front* è il 40% (20% *cash* e 20% Azioni BPER Banca soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno<sup>34</sup>) mentre il restante 60% (25% *cash* e 35% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno;
- in caso di erogazione di bonus inferiore all'"importo particolarmente elevato" la quota *up-front* è il 45% (20% *cash* e 25% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di mantenimento di 1 anno mentre il restante 55% (25% *cash* e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno.

In entrambi i casi, le quote differite sono soggette alle condizioni di *malus* previste per il Personale più rilevante.

#### SCHEMA DI DIFFERIMENTO MBO PER IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO

Periodo di *performance*: 2024



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

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

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

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

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

Nel 2022 è stato introdotto un sistema di incentivazione variabile di lungo termine ("il Piano" o "il Piano ILT") legato al lancio del nuovo piano industriale "BPER e-volution" 2022-2025<sup>35</sup> a cui partecipa anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie BPER banca e si basa su un arco di tempo pluriennale di valutazione della *performance* coerente con gli indirizzi strategici di Gruppo.

33 Cfr. Circolare n. 285 di Banca d'Italia: "per importo particolarmente elevato si intende il minore tra i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA ii) dieci volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca". Nel Gruppo BPER il livello di remunerazione variabile che rappresenta un importo particolarmente elevato è di 435.000 euro ed è l'importo minore tra i) e ii) e deriva dall'applicazione del punto i). Ne verranno garantiti il monitoraggio e l'aggiornamento con cadenza almeno triennale (prossimo aggiornamento 2025).

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

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

Tale Piano ha lo scopo di:

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

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

Il Piano è destinato a circa 50 figure apicali di Gruppo considerate fondamentali per il successo del [Piano Industriale 2022-2025](#)<sup>36</sup> a cui eventualmente possono essere aggiunte risorse chiave per il conseguimento delle direttrici del piano fino ad un massimo di 20 figure.

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

Gli *Entry gate*, da raggiungere congiuntamente, definiti per il Piano ILT 2022-2025 sono in linea con quelli definiti per l'MBO, cui si fa rinvio. Il mancato raggiungimento di uno solo degli *Entry gate* comporta la non erogazione di alcun bonus nell'ambito del presente sistema di incentivazione. A fronte del raggiungimento degli indicatori cancello, il Piano prevede la valutazione dei risultati aziendali (KPI) al termine del quadriennio di *vesting* (2025). Nel corso di tale periodo è effettuato un monitoraggio continuo sugli indicatori utilizzati al fine di verificare la rispondenza agli obiettivi del Piano Strategico.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si riserva altresì di disporre la riduzione o azzeramento di bonus attribuiti alle diverse categorie di personale in caso di redditività netta consolidata o individuale particolarmente ridotta o negativa nelle Società in cui non siano rispettati i requisiti combinati di capitale previsti dalle disposizioni di [Vigilanza](#)<sup>37</sup>.

Successivamente alla verifica del superamento degli *Entry gate*, l'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei [limiti massimi](#)<sup>38</sup> della remunerazione variabile, sono definite mediante un processo di valutazione delle *performance* aziendali che prevede l'analisi di 4 indicatori (KPI).

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

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

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

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

I valori *target* dei KPI del Piano di incentivazione di Lungo Termine, riportati di seguito, sono coerenti con quanto definito nel Piano Strategico 2022-2025 (il “Piano Strategico”) approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2022 e comunicato al mercato il 10 giugno 2022. Successivamente a tale evento, si è provveduto anche ad allineare la durata del periodo di *vesting* del Piano ILT<sup>39</sup> (originariamente articolato su tre anni) all’orientamento quadriennale del nuovo Piano strategico 2022-2025.

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

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

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%).

## SCHEDA OBIETTIVI ILT 2022-2025

KPI	PESO	TARGET <sup>40</sup>
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%
<b>ESG</b>	15%	100%
<b>AREA (PESO)</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>TARGET</b>
25% Finanza sostenibile	Plafond Finanziamenti <i>Green</i>	€ 7 miliardi erogato ESG a imprese e famiglie al 2025
25% Transizione energetica	Riduzione Emissioni CO <sub>2</sub>	-23% emissioni al 2025
25% Diversità e inclusione	Divari di genere: genere meno rappresentato tra Quadri Direttivi e Dirigenti	25% donne Dirigenti e 33% donne manager (Dirigenti e Quadri Direttivi) al 2025
25% Progetto “Futuro”	Incremento dei programmi di educazione finanziaria e definizione di un progetto di inclusione giovanile	Giudizio qualitativo assegnato dal C.d.A. per la complessiva valutazione del progetto <sup>41</sup>

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

40 I *target* dei KPI quantitativi sono stati approvati dal C.d.A. del 9 giugno e comunicati al mercato il 10 giugno u.s. (cfr. pag. 2 del comunicato stampa, disponibile al seguente link: [https://istituzionale.bper.it/documents/133577364/0/BPER\\_Piano\\_Industriale\\_22-25\\_S.pdf](https://istituzionale.bper.it/documents/133577364/0/BPER_Piano_Industriale_22-25_S.pdf)).

41 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 ciascuno stakeholder, anche in riferimento a standard nazionali e internazionali di sostenibilità.

In caso di eventi straordinari o non prevedibili il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura del piano le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni su *Entry gate* e KPI.

### ILT DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (computato su base annuale)

(valori in %)



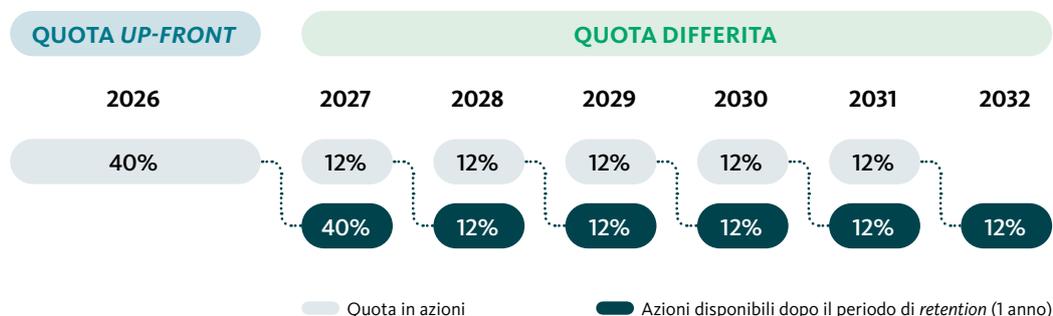
La modalità di erogazione del bonus, che risulta strutturata come segue, è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente a quanto previsto dalla normativa, al duplice fine di conseguire l'allineamento al rischio ex post e sostenere l'orientamento di lungo periodo, nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti. Il Consiglio ha altresì deciso di utilizzare per il 100% del bonus di lungo termine le Azioni ordinarie BPER.

Al termine del quadriennio, in caso di *performance* positiva, il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*), ma è soggetto ad un vincolo di indisponibilità pari ad 1 anno (*retention*). Il restante 60% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno<sup>42</sup>. I bonus sono soggetti a condizioni di correzione ex post, *malus* e *claw-back*, previste anche per i sistemi di breve termine.

In caso di importo non particolarmente elevato la quota *up-front* sarà pari al 45% e le 5 quote differite saranno ciascuna pari al 11% del premio.

### MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL BONUS "ILT 2022-2025" (in caso di bonus di importo particolarmente elevato)

Periodo di *performance*: 2022-2025



Le stesse modalità di erogazione trovano applicazione al bonus ILT del Direttore Generale (sia ove quest'ultima carica sia ricoperta dal medesimo soggetto nominato come Amministratore Delegato sia ove tale carica dovesse essere ricoperta da un soggetto diverso dall'Amministratore Delegato).

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

Il numero *target* di Azioni promesse all'inizio del quadriennio di riferimento del Piano è calcolato in base al rapporto fra l'entità del bonus *target* in valore assoluto ed il valore dell'Azione (media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni ordinarie BPER Banca rilevato nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea dei Soci 2022).

Si specifica che per i nuovi beneficiari del Piano ILT (il cui ingresso avvenga durante il periodo di *vesting*) per la determinazione del numero *target* di Azioni l'Assemblea dei Soci di riferimento è quella dell'anno di ingresso nel perimetro.

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

<sup>42</sup> Fatta salva la possibilità di "sell to cover" (vendita dei titoli necessari ad adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di *retention*).

## Linee guida di possesso azionario

Nell'ottica di rafforzare il collegamento “*pay for sustainable performance*” è stata prevista già dal 2022 l'estensione degli obblighi di mantenimento degli strumenti finanziari rivenienti dal Piano ILT attraverso l'introduzione di Linee Guida di Possesso Azionario per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica (DIRS) di BPER Banca. Sulla base di tali Linee Guida i destinatari si impegnano a non trasferire fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto di lavoro o permanenza nel perimetro dei DIRS, una percentuale delle Azioni Disponibili, maturate in ciascuna quota *up-front* o ciascuna quota differita nell'ambito del “Piano ILT 2022-2025”, fino al conseguimento di un c.d. “Ammontare Target” determinato rispettivamente in 1 annualità di remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e il 50% della RAL annua per i DIRS. Superato l'ammontare *target* è possibile disporre liberamente delle azioni assegnate, fatto salvo il periodo di *retention* di ciascuna quota.

### LINEE GUIDA DI POSSESSO AZIONARIO



### Clausole di malus e *claw-back*

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

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

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

Tutti gli *incentivi erogati*<sup>43</sup>, infatti, sono soggetti a clausole di *claw-back* la cui applicazione effettiva è subordinata al verificarsi di predeterminate fattispecie:

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

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

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

43 Comprese le speciali gratificazioni riconosciute *à tantum*.

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

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

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

## 7.3 Remunerazione del Personale più rilevante di Gruppo

La remunerazione del Personale più rilevante, altresì identificato con la sigla MRT (Material Risk Takers), è composta da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine, nonché, per alcune selezionate risorse chiave, di una componente di lungo termine. La componente di incentivazione variabile per questa particolare categoria di personale risulta disciplinata da regole particolarmente stringenti previste dalla normativa di Banca d'Italia.

Fermi restando i limiti di cui al Capitolo 7.1, 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*<sup>44</sup>. Il Personale più rilevante risulta beneficiario del sistema di incentivazione variabile MBO descritto nel Capitolo 7.2.

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

La scheda obiettivi individuale MBO per il Personale più rilevante discende direttamente dalla "scheda strategica" assegnata all'Amministratore Delegato. È strutturata, pertanto, in obiettivi quantitativi e qualitativi/progettuali ed è collegata a obiettivi coerenti con il *ruolo ricoperto*<sup>45</sup> e con le responsabilità assunte. Per gli MRT è generalmente previsto il "meta KPI ESG" della scheda strategica che agisce per il 2024 con modalità diverse a seconda che il destinatario sia o meno nel perimetro dei C-Level manager. In caso di C-Level manager oltre al superamento della soglia minima del "meta KPI", è richiesto anche il raggiungimento degli specifici obiettivi ESG riconducibili alla propria area di responsabilità. Tale obiettivo ha di norma un peso minimo non inferiore al 10%.

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

Anche per i restanti MRT per l'indicatore di redditività viene applicata la medesima curva di incentivazione definita per i rimanenti KPI quantitativi, in coerenza con l'allineamento effettuato nella richiamata scheda strategica.

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

In generale si evidenzia, nella costruzione dei KPI, un allineamento dei payout degli indicatori di redditività e di rischio e una maggiore integrazione di indicatori *risk adjusted* nelle *scorecard* MBO.

In presenza di significative e impreviste modificazioni delle condizioni generali di mercato, il Consiglio di Amministrazione può dar luogo a una revisione del *budget* annuale, con conseguente revisione degli *obiettivi individuali*<sup>46</sup>.

Con particolare riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategica (c.d. DIRS), relativamente al Piano MBO, l'incentivo *target* annuale si attesta prevalentemente nell'ambito del *range* 40-45%<sup>47</sup> (le funzioni "corporate" hanno tendenzialmente una componente a breve termine inferiore rispetto a quelle di business) mentre l'incentivo massimo si attesta nel *range* 52-59%<sup>48</sup>.

44 Per disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi destinati alle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Si tengano presente anche le disposizioni particolari applicabili alle Funzioni di controllo e assimilate (cfr. capitolo 7.4 Remunerazione delle Funzioni di controllo).

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

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

47 Con incidenze più elevate in situazioni specifiche, in ogni caso nell'ambito del limite massimo.

48 Con incidenze più elevate in situazioni specifiche, in ogni caso nell'ambito del limite massimo.

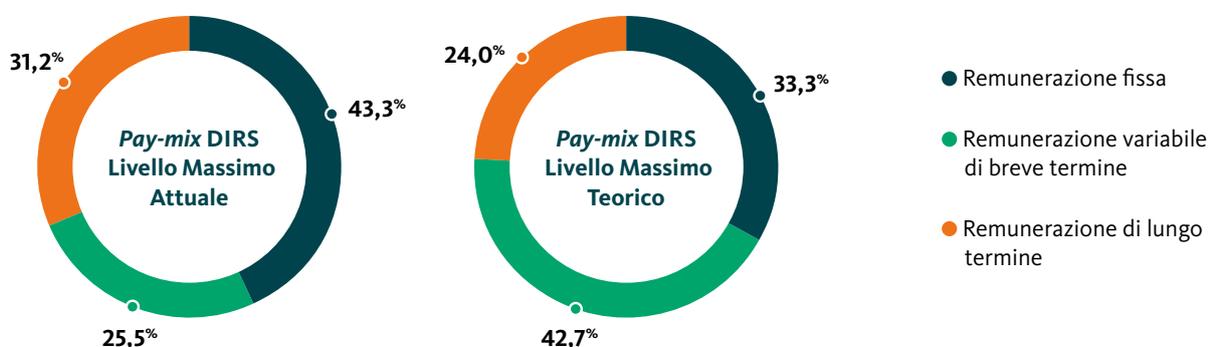
Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nell'adunanza dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024 potrà valutare, tenuto conto della necessità di attrarre, incentivare e trattenere le risorse strategiche, un'eventuale revisione della opportunità *target* dell'MBO nell'ambito del limite massimo per la remunerazione variabile complessiva definito dalla Politica in materia di remunerazione.

Poiché il limite massimo di remunerazione variabile per questa categoria di personale si attesta al 200%, considerando anche il Piano ILT 2022-2025, la cui incidenza massima su base annuale è del 72% rispetto alla remunerazione fissa, l'eventuale revisione dell'incidenza *target* e massima relativa al Piano MBO non potrà in ogni caso superare, rispettivamente, il 98% per il livello *target* e, quindi, il 128% per il livello massimo.

Il processo di revisione, in caso di attivazione, sarà condotto previo parere del Comitato per le Remunerazioni e in linea con le previsioni della procedura Operazioni Parti Correlate.

I grafici che seguono illustrano il *pay-mix* al livello massimo teorico, considerando l'incidenza massima del Piano ILT 2022-2025, pari al 72%, e, quindi, l'incidenza massima teorica del Piano MBO, pari al 128% - in caso di revisione della stessa - considerando il limite massimo della remunerazione variabile complessiva pari al 200% della remunerazione fissa.

Per completezza espositiva si riporta anche il *pay-mix* attuale dei DIRS delle funzioni di business, considerando l'incidenza massima del Piano ILT 2022-2025 pari al 72% e l'incidenza massima del MBO, pari al 59%.



Tali riferimenti non si applicano:

- alle Funzioni di Controllo per le quali, in linea con la normativa, la componente variabile non supera il 33%;
- alle Funzioni assimilate alle Funzioni di Controllo per le quali la normativa prevede che la componente variabile sia contenuta e quindi complessivamente inferiore alla remunerazione fissa.

La scheda obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategica prevede un *mix* di indicatori strettamente correlati agli obiettivi strategici di Gruppo e riconducibili alle specifiche responsabilità attribuite.

In generale, i KPI possono essere:

- obiettivi economico finanziari quali ad esempio l'Utile lordo o i volumi commerciali;
- obiettivi di gestione del rischio quali ad esempio la qualità del credito o NPE ratio lordo;
- obiettivi in ambito ESG che possono comprendere tutti o taluni fra gli obiettivi ESG sopra indicati per l'Amministratore Delegato ritenuti strategici nel breve termine quale fattore abilitante per raggiungere i *target* ESG riconducibili ad ambiti progettuali di Piano Industriale;
- obiettivi legati a progettualità specifiche riconducibili all'area di responsabilità presidiata.

La scheda obiettivi delle Funzioni di controllo è direttamente riconducibile alle responsabilità delle rispettive funzioni e non ai risultati finanziari delle entità oggetto dell'attività di controllo.

La curva di pagamento che caratterizza gli indicatori di *performance* prevede il riconoscimento di un *payout* pari al 50% del peso dell'indicatore (in corrispondenza della soglia di prestazione minima), al 100% del peso dell'indicatore (in corrispondenza della soglia di prestazione *target*) e al 130% (in corrispondenza della soglia di prestazione massima). Gli indicatori di natura qualitativa sono caratterizzati da una curva di pagamento il cui *payout* massimo è pari al 105%.

La corresponsione della remunerazione variabile maturata avviene coerentemente a quanto previsto dalla normativa bancaria di riferimento. Le modalità di corresponsione dei premi maturati differiscono in funzione dell'entità della remunerazione variabile complessiva e dell'appartenenza o meno al perimetro degli MRT apicali (formato dall'Amministratore Delegato della Capogruppo,

dagli Amministratori Delegati e/o Direttori Generali delle “unità aziendali rilevanti” con **RWA >2%**<sup>49</sup> e per la Capogruppo dai Vice Direttori Generali, dai Dirigenti con responsabilità strategica).

**Payout per MRT apicali:**

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

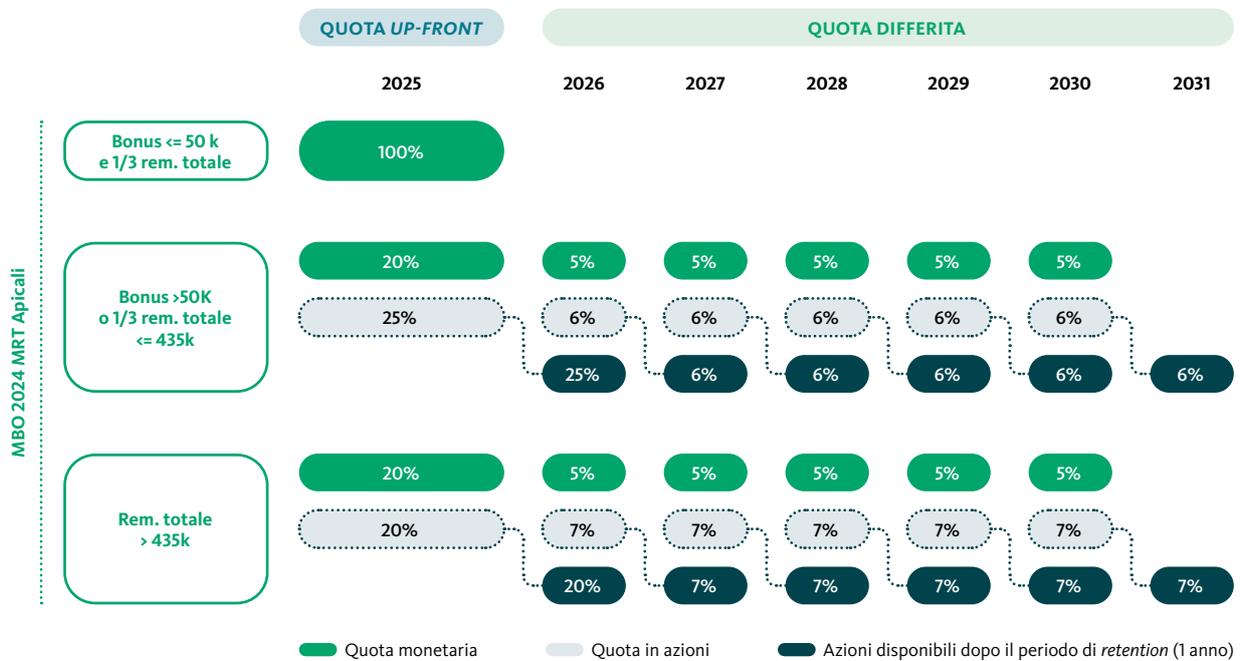
Remunerazione variabile > 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione totale annua) e ≤ 435 mila Euro:

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

Remunerazione variabile > 435 mila Euro (importo particolarmente *elevato*<sup>50</sup>):

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

**Periodo di performance: 2024**



49 BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing e Bper Factor.

50 Così come definito dalla Circolare Banca d'Italia n. 285: “per importo particolarmente elevato si intende il minore tra i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA ii) dieci volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca”. Nel Gruppo BPER il livello di remunerazione variabile che rappresenta un importo particolarmente elevato è di 435.000 euro ed è l'importo minore tra i) e ii) e deriva dall'applicazione del punto i). Ne verranno garantiti il monitoraggio e l'aggiornamento con cadenza almeno triennale (prossimo aggiornamento 2025).

### Payout per MRT non apicali:

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

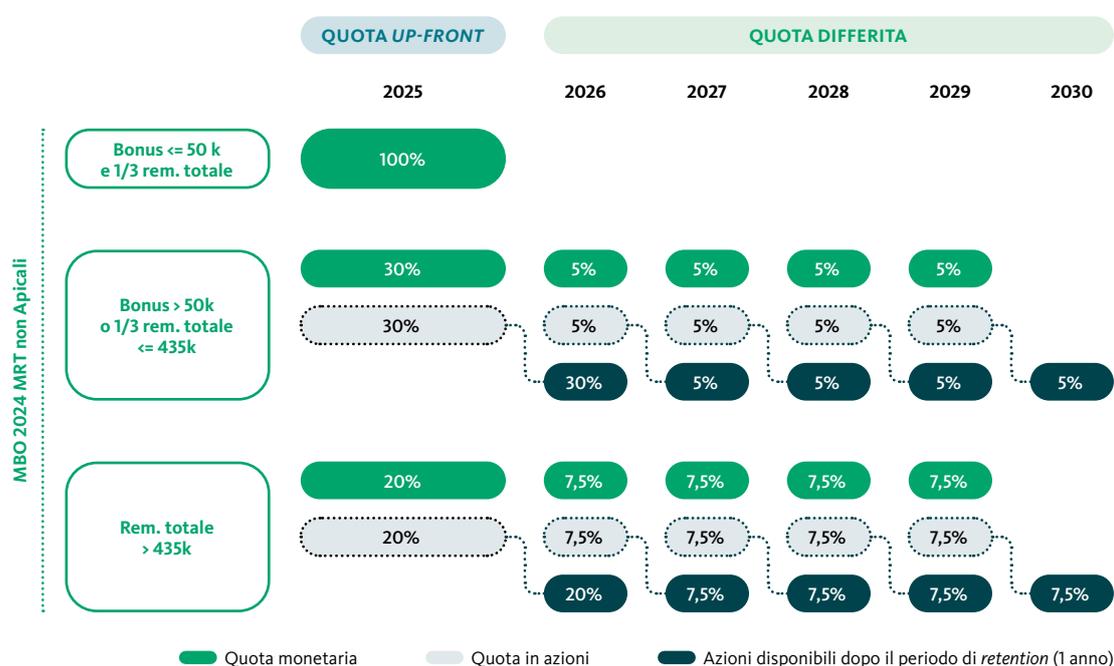
Remunerazione variabile  $> 50$  mila Euro (o  $1/3$  della remunerazione totale annua) e  $\leq 435$  mila Euro:

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

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

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

### Periodo di performance: 2024



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

I meccanismi di correzione *ex post* (condizioni di *malus* e *claw-back*) sono analoghi a quelli illustrati per l'Amministratore Delegato (come descritto nel Capitolo 7.2).

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

Non è prevista l'attribuzione di bonus discrezionali.

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

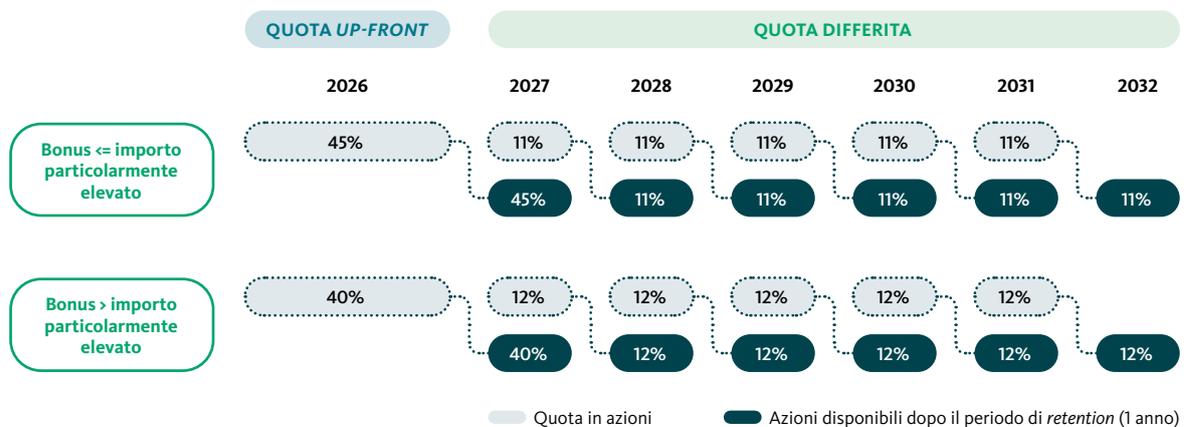
A ciascun Beneficiario è associato un bonus *target*, inteso come premio teorico di riferimento conseguibile una volta soddisfatte tutte le condizioni previste e il cui ammontare complessivo (*bonus pool*) è stato definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione. L'entità di tale importo teorico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

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

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

### SCHEMA DIFFERIMENTO PIANO ILT

Periodo di *performance*: 2022-2025



## 7.4 Remunerazione delle Funzioni di controllo

La remunerazione delle figure appartenenti alle Funzioni di controllo rientranti nel perimetro degli MRT è composta da una parte fissa, integrata da eventuale specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza non superiore al 33% sulla componente fissa.

Quest'ultima non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari (fatti salvi eventuali accordi con le OO. SS, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali), ma è correlata a obiettivi specifici di *funzione*<sup>51</sup>, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni. Il *bonus pool*, definito per tale categoria di personale all'interno del sistema incentivante MBO, non è correlato ai risultati economico-finanziari raggiunti ma è determinato in misura 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 e di liquidità.

I medesimi criteri con riferimento all' articolazione degli obiettivi nelle schede individuali, alla definizione del *bonus pool* e, quindi, alla tipologia di *gate* sono applicati anche alle posizioni assimilabili alle Funzioni di Controllo (ad esempio, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, il CHRO ed eventuali Responsabili appartenenti alle rispettive strutture organizzative) per le quali la normativa stabilisce che la remunerazione debba essere prevalentemente fissa. Una volta valutato il superamento degli *Entry gate* l'entità dell'incentivo annuale risulta legata ad obiettivi di natura quantitativa e/o qualitativa legati al ruolo. Inoltre, gli obiettivi MBO dei responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo risultano allineati alle priorità dell'azione di controllo definite.

Agli appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di *malus* e di *claw-back* definite per il restante Personale più rilevante e descritte nel precedente Capitolo 7.3.

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

<sup>51</sup> Per il CHRO - Funzione assimilata alle Funzioni di controllo - è fatta salva la possibilità di assegnare obiettivi economici specifici della funzione.

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

Il Gruppo BPER, coerentemente con la diversificazione delle direttrici di *business* attivata in linea con il Piano Strategico “BPER e-volution 2022-2025”, ha dettagliato sistemi incentivanti specifici anche per il **restante personale**<sup>52</sup>, non rientrante nel perimetro degli MRT. La componente variabile del restante personale non rientrante nel perimetro degli MRT si mantiene tendenzialmente entro il limite massimo del 100% della **componente fissa**<sup>53</sup> e comunque entro il limite normativo o statutario. Si evidenzia, comunque, per l’anno in corso un incremento dei bonus *target* e dei pool destinati innanzitutto alle risorse “non MRT” che operano nelle funzioni commerciali.

In particolare, accanto al Piano MBO già descritto per gli MRT<sup>54</sup>, BPER ha definito sistemi incentivanti dedicati a specifici segmenti di *business* che prevedono il riconoscimento di bonus individuali differenziati in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a livello di funzione, *team* e/o individuale e tenuto conto delle specificità dell’attività svolta. Di seguito sono descritti i sistemi incentivanti definiti per la Rete, per i *Private Bankers* e per il *Corporate Banking*<sup>55</sup>.

Si precisa che tali sistemi incentivanti sono soggetti alle medesime condizioni di attivazione e alla verifica della sostenibilità rispetto al *bonus pool* maturato descritte nel Capitolo relativo al piano MBO destinato agli MRT.

### MBO della Rete Commerciale

- **Destinatari:** Personale della Rete, Semicentro, Centri Imprese
- **Condizioni di performance:**
  - Condizioni di attivazione: *Entry Gate* di Gruppo + *Entry Gate* specifici (Filiale; Area territoriale; Centri imprese);
  - *Bonus pool* legato al raggiungimento di obiettivi in termini di ricavi;
  - Indicatori di *performance*:
    - KPI economico-finanziari di produttività, redditività e rischio differenziati a livello di Area territoriale, Unità organizzativa, Modello di Servizio o individuale a seconda della posizione specifica ricoperta;
    - Qualità e *Compliance breach*, rilevati a livello individuale e di unità organizzativa di appartenenza che possono incrementare, diminuire o annullare il bonus maturato.

### MBO Private Banker

- **Destinatari:** Rete dei Private Banker dipendenti (Banca Cesare Ponti e Banco di Sardegna)
- **Condizioni di performance:**
  - Condizioni di attivazione: *Entry Gate* di Gruppo;
  - *Bonus pool* legato al raggiungimento di obiettivi in termini di ricavi;
  - Indicatori di *performance*:
    - KPI economico-finanziari;
    - KPI di natura qualitativa ovvero valutazione **manageriale**<sup>56</sup>;
    - Qualità e *Compliance breach*, rilevati a livello individuale, che possono diminuire o annullare il bonus maturato.

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

53 Fatte salve specifiche situazioni in cui è possibile elevare tale percentuale oltre il 100% (e in ogni caso non oltre il 200%) per disporre di tutte le leve gestionali per poter agire sulla competitività dei pacchetti retributivi destinati alle professionalità strategiche e garantire la presenza delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

54 Non si escludono riconoscimenti collegati a situazioni eccezionali per il personale diverso dagli MRT, ad integrazione di quanto previsto dai sistemi incentivanti.

55 Sono previsti anche altri specifici sistemi MBO per alcune figure professionali appartenenti alle Banche e alle Società del Gruppo oltre a quelli di seguito descritti.

56 Processo aziendale di “*Gestione Performance*”.

## MBO Corporate & Investment Banking

- **Destinatari:** Personale dell'area Chief Corporate & Investment Banking
- **Condizioni di performance:**
  - Condizioni di attivazione: *Entry Gate* di Gruppo + eventualmente *Entry Gate* specifici di unità organizzativa;
  - *Bonus pool* legato a obiettivi in termini di ricavi;
  - Indicatori di *performance* :
    - KPI economico-finanziari di produttività, redditività, rischio e progettuali/strategici;
    - KPI di natura qualitativa ovvero valutazione manageriale;
    - Qualità e *Compliance breach*, rilevati a livello individuale, che possono diminuire o annullare il bonus maturato.

La scheda obiettivi MBO individuale è collegata a risultati coerenti con il **ruolo ricoperto**<sup>57</sup> e le relative responsabilità ed è strutturata su obiettivi quantitativi e qualitativi/progettuali. Per alcune limitate figure per cui non sia praticabile l'identificazione di indicatori quantitativi rappresentativi della funzione individualmente ricoperta si utilizzano i parametri della più ampia struttura di appartenenza applicando eventualmente la valutazione manageriale dell'effettivo contributo individuale al raggiungimento di tali risultati.

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

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

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

Talune **risorse**<sup>58</sup>, ritenute cruciali per il conseguimento degli obiettivi di Piano industriale possono essere ammesse alla partecipazione al Sistema di incentivazione di lungo termine (ILT 2022-2025). In tal caso si applicano le condizioni previste per il Personale più rilevante come descritto al Capitolo 7.3.

Accanto al suddetto sistema di incentivazione annuale MBO, dal 2022 è stato attivato il piano di remunerazione variabile annuale denominato "**Incentivo di Performance**" destinato al personale non rientrante nel perimetro dei beneficiari del sistema MBO 2024, delle Banche e società del Gruppo a cui questo sistema di applica.

## Incentivo di Performance

- **Destinatari:** Personale del Gruppo non destinatario di sistemi specifici MBO.
- **Condizioni di performance:**
  - Condizioni di attivazione: *Entry Gate* di Gruppo;
  - *Bonus pool* legato al raggiungimento di obiettivi in termini di ricavi;
  - Indicatori di *performance*:
    - Valutazione della *performance* individuale da parte del proprio Responsabile gerarchico;
    - Qualità e *Compliance breach*, rilevati a livello individuale che possono, diminuire o annullare il bonus maturato.

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

È opportunamente considerata l'equa distribuzione e incidenza dell'incentivo riconosciuto rispetto al genere, sia con riferimento al numero di risorse premiabili sia con riferimento agli importi.

57 I parametri assumono ponderazioni differenti coerenti con l'attività che il soggetto svolge, con le responsabilità che gli sono state assegnate, con le leve operative che gestisce.

58 Non appartenenti alle funzioni di controllo e assimilate.

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

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

Per il conseguimento dei propri obiettivi strategici e per l'offerta di servizi alla clientela, il Gruppo si avvale anche di consulenti finanziari, legati da contratto di agenzia (per i servizi di *Wealth Management*), e di agenti in attività finanziaria (per l'attività di *Credito al Consumo*<sup>59</sup>).

### Remunerazione dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e degli Agenti in attività finanziaria

**Destinatari:** Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (BPER Banca) e Agenti in attività finanziaria operanti nelle Società del Gruppo (Bibanca).

L'articolazione della loro remunerazione prevede:

- **Componente “ricorrente”** (assimilata alla remunerazione fissa): costituisce la parte più stabile della remunerazione del consulente/agente. Essa è riferita alla sua operatività ordinaria ed è basata sugli elementi caratterizzanti il contratto di agenzia: si intende la corresponsione di provvigioni percentuali stabilite ex ante tra Banca e Agente, connesse alla c.d. “conclusione dell'affare” (es. la sottoscrizione di prodotti finanziari offerti da soggetti terzi o Società del Gruppo) grazie all'operato del consulente/agente;
- **Componente “non ricorrente”**: ha una valenza incentivante e/o di fidelizzazione. In termini generali, è riconducibile ai sistemi di incentivazione che, ove attivati, premiano lo sviluppo dell'attività e il superamento di determinati obiettivi (es. di raccolta netta, di sviluppo del portafoglio del cliente o della clientela della Banca, ecc.) e che sono assoggettati a specifici *gate* rappresentati dai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità, cui è subordinata l'effettiva erogazione degli incentivi.

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

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

Alla remunerazione non ricorrente percepita da agenti e/o consulenti finanziari eventualmente rientranti all'interno del perimetro del personale più rilevante di Gruppo si applicano le medesime regole (*Entry gate*, bilanciamento tra la componente non ricorrente e la componente ricorrente, differimento, *malus* e *claw-back*) previste per l'erogazione della remunerazione variabile del personale più rilevante (cfr. Capitolo 7.3) nonché i meccanismi di *malus* e *claw-back*.

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

<sup>59</sup> Operano per il Gruppo anche agenti in attività assicurativa, fra cui non sono presenti soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante, la cui remunerazione è interamente ricorrente.

La remunerazione dei collaboratori esterni è formata, di norma, dalla sola componente fissa. Si prevede comunque la possibilità che possa essere riconosciuta remunerazione variabile, tendenzialmente nei limiti del 50% della componente fissa<sup>60</sup> e comunque entro il limite normativo o statutario. L'entità della componente variabile sarà di volta in volta determinata parametrizzandola a specifici indicatori relativi all'attività svolta.

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

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

## 7.6 Focus su allineamento con gli interessi dei clienti

Il Gruppo BPER si impegna ad adottare ogni ragionevole misura e strumento idoneo ad assicurare che lo sviluppo della propria attività e il perseguimento dei propri obiettivi di *business* siano in linea con il dovere di agire in modo equo e professionale, garantendo il conseguimento del migliore interesse per i propri Clienti/*Stakeholder*, nel pieno rispetto di valori di integrità, trasparenza e correttezza, in conformità alla normativa interna ed esterna tempo per tempo vigente.

Tale impegno generale si riflette, coerentemente con la normativa di riferimento<sup>61</sup>, nell'adozione di Politiche e sistemi di remunerazione che:

- per i c.d. "Soggetti rilevanti ai fini della vendita dei prodotti e servizi bancari", sono ispirati a criteri di diligenza, trasparenza, correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della stessa, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili; tali sistemi non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- per i c.d. "Soggetti rilevanti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori" prestati, non determinino conflitti di interesse che possano indurli a favorire i propri interessi o gli interessi della Banca a potenziale discapito di quelli dei clienti.

In particolare, con riferimento all'offerta di servizi bancari e finanziari il Gruppo ha identificato i soggetti rilevanti ai fini della vendita dei beni e servizi bancari e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni di vigilanza "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*". In termini generali, appartengono a questa categoria i "soggetti che propongono prodotti e servizi bancari ed i loro responsabili" ossia coloro che sono a diretto contatto con la clientela e i rispettivi riferimenti gerarchici.

Sono pertanto considerate, ai fini di questa analisi a livello di Gruppo n. 13.171 risorse nell'area di attività di rete e assimilate<sup>62</sup> (di cui n. 1.761 responsabili o figure manageriali analoghe<sup>63</sup> e n. 412 nell'area Private (di cui n. 29 responsabili o figure manageriali analoghe)<sup>64</sup> dipendenti presso Banco di Sardegna S.p.A e Banca Cesare Ponti S.p.A. (per effetto dell'operazione di cessione di ramo d'azienda intervenuta nel mese di febbraio 2024); gli agenti e i consulenti in attività finanziaria ammontano a 417 risorse. Non sono presenti mediatori creditizi.

In conformità al quadro normativo di riferimento, la componente variabile della remunerazione dei Soggetti rilevanti rispetta i seguenti principi:

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

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

61 Disposizioni di vigilanza "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*"; Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014 (c.d. MIFID II); Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016 (c.d. Regolamento MIFID); Orientamenti MIFID ESMA35-43-3565

62 Compresa le figure impiegate in BPER Factor.

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

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

Il conseguimento degli obiettivi commerciali ed economico-finanziari è verificato tenendo in considerazione la valutazione da parte del responsabile del contributo alla soddisfazione e fidelizzazione della clientela.

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

Sono inoltre considerati, ai fini della valutazione finale, gli esiti delle verifiche da parte delle Funzioni di controllo.

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

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

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

## 7.7 Strumenti di remunerazione per *attraction* e *retention*

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

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

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

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

I *gate* cui sono soggette le somme corrisposte a compenso di patti in **costanza di rapporto di lavoro**<sup>65</sup> sono rappresentati dai requisiti regolamentari minimi di vigilanza in materia di patrimonio e liquidità, verificati al momento dell'erogazione.

Gli importi erogati in relazione alle menzionate pattuizioni sono soggetti alle disposizioni specifiche comprese le clausole di *claw-back*, previste dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia tempo per tempo vigente.

Si precisa che in caso di erogazione di tali compensi in parte in strumenti finanziari, oltre alle regole di *payout* previste dal presente documento, per la determinazione del prezzo di assegnazione degli stessi si farà riferimento a quanto previsto dal Documento informativo sul Piano di compensi a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, redatto ai fini della normativa Consob.

<sup>65</sup> Ci si riferisce in particolare alle somme corrisposte a titolo di patto di non concorrenza, patto di prolungamento del preavviso e patto di stabilità (e/o *retention bonus*) erogate in costanza di rapporto di lavoro.

## 7.8 Benefit

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

Il pacchetto remunerativo complessivo previsto per i diversi ruoli può essere integrato da eventuali *benefit* aziendali per tutti i dipendenti o per posizioni particolari, in ragione delle funzioni ricoperte, del livello di inquadramento o di specifiche attribuzioni anche allo scopo di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse. I benefit di utilità personale e familiare sono derivanti da contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da politiche interne di riferimento. BPER Banca si distingue per il supporto economico alle famiglie, grazie a una vasta gamma di prodotti e servizi mirati e di qualità che mostrano una forte attenzione verso i diversi *cluster* di collaboratori presenti: giovani, nuclei familiari monoreddito, persone con figli a carico o con familiari non autosufficienti a carico nonché attraverso la creazione di un ambiente di lavoro favorevole e attento alle esigenze personali.

Più in particolare sono previsti piani di *welfare* collettivo di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, regolamentati appositamente, servizi di assistenza e di mensa, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dall'Azienda. Nell'ambito del Gruppo sono previste assegnazioni di alloggi, auto aziendali a uso promiscuo e condiviso.

All'interno del Gruppo BPER l'offerta di servizi e strumenti di *welfare* aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, delle situazioni di fragilità individuale, della salute e del benessere è da sempre molto ampia, con previsioni di flessibilità, permessi per specifiche esigenze personali, *smart working*.

Al fine di favorire il benessere dei dipendenti, la conciliazione vita lavoro, la valorizzazione di genere nell'ultima parte dell'anno 2023 è stato attivato il progetto "*Welfare attivo*" che si svilupperà nel prossimo biennio e che ha visto la sua partenza con una *survey* di ascolto indirizzata a tutti i dipendenti del Gruppo con l'obiettivo di identificare bisogni e fornire una mappatura di soluzioni e servizi attivabili in linea con le *best practices* e con le normative di settore, che confluiranno nel nuovo portale di welfare aziendale, già attivo da diversi anni.

In una logica di *Total reward*, il portale welfare nelle sue diverse componenti, rappresenta anche una forma di concreto sostegno economico destinato alla generalità dei dipendenti alle condizioni e con i criteri stabiliti dagli accordi con le Organizzazioni Sindacali in tema di premio aziendale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore e dalla relativa normativa fiscale.

L'attribuzione delle componenti retributive e di welfare aziendale risulta periodicamente confrontata con il mercato al fine di verificare la competitività dei trattamenti riservati ai dipendenti del Gruppo.

Per maggiori dettagli si rimanda anche alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario disponibile sul sito istituzionale della Banca.

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

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

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

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

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

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

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi – fra i quali non rientrano i trattamenti sopra indicati, non potrà superare le 2 annualità di remunerazione fissa – derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali cariche di Amministratore – e sarà soggetto comunque 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 complessiva**<sup>66</sup>.

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**<sup>67</sup>).

I compensi aggiuntivi sono soggetti ai medesimi meccanismi di differimento ed utilizzo di strumenti finanziari previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al Personale più rilevante ed assoggettati, per quanto applicabili, alle medesime clausole di *claw-back* (e correlati *malus*). Per quanto riguarda eventuali quote differite saranno condizionate, quali ulteriori clausole di *malus*, al superamento dei *gate* di patrimonio e liquidità definiti per i sistemi di **incentivazione annuali**<sup>68</sup>.

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

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

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

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

- *performance* individuale in uno degli ultimi 2 anni non **sufficiente**<sup>69</sup>;
- possibilità di accedere direttamente a trattamento pensionistico ordinario o tramite permanenza al Fondo di solidarietà di settore (in alternativa a quanto eventualmente previsto dagli accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni Sindacali).

66 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. È esclusa la remunerazione variabile derivante da piani di incentivazione a lungo termine.

67 La presente disposizione si applica anche al restante personale.

68 La presente disposizione si applica anche al restante personale.

69 Punteggio obiettivi della "Gestione *performance*" annuale al livello minimo o giudizio negativo.

## FORMULA PREDEFINITA PER I MATERIAL RISK TAKERS

### Anni di anzianità nel Gruppo



**-50%**

- *Performance* individuale in uno degli ultimi 2 anni non sufficiente<sup>(\*)</sup>.
- Possibilità di accedere direttamente a trattamento pensionistico ordinario o tramite permanenza al Fondo di solidarietà di settore (in alternativa a quanto eventualmente previsto dagli accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni Sindacali).

(\*) Punteggio obiettivi della "Gestione *performance*" annuale al livello minimo o giudizio negativo.

Il personale appartenente al perimetro dei *Material risk takers*, funzioni di controllo incluse, può aderire ad accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni Sindacali, compresi quelli riferiti all'accesso al Fondo di Solidarietà di settore. In tal caso la quantificazione dell'incentivo così definito è considerato "formula predefinita" ai sensi delle [Disposizioni di Vigilanza](#)<sup>70</sup>. Rimangono, comunque fatti salvi i limiti pari a 2 annualità di retribuzione complessiva previsti per l'ammontare dei compensi aggiuntivi riferiti all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategica.

Si specifica che per il personale che opera in paesi esteri e al quale si applicano la normativa o gli accordi collettivi locali, laddove questi Paesi prevedano una specifica formula per la determinazione delle c.d. *severance* si applica quanto ivi definito in luogo della formula predefinita di cui sopra.

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

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

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

## 7.10 Benefici pensionistici discrezionali

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

70 La disposizione si applica anche al restante personale.

## 7.11 Remunerazione del personale della Società di Gestione del Risparmio e di BPER Bank Luxembourg

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

### Società di Gestione del Risparmio

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

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

- ruolo dell'Assemblea, degli Organi sociali, del Comitato per le Remunerazioni e dei processi di *governance*, questi ultimi a livello di Società e relativamente al ruolo di coordinamento e controllo della *Capogruppo*<sup>71</sup>;
- identificazione del Personale più rilevante a livello di Società di Gestione del Risparmio e supporto al processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo;
- chiara distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- sistemi di incentivazione a breve e lungo termine parametrati a indicatori di *performance* della Società di Gestione del Risparmio e degli Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (OICVM) e dei Fondi di Investimento Alternativi (FIA) eventualmente gestiti e misurati al netto dei rischi concernenti la loro operatività, e che tengano conto, attraverso la definizione di *Entry gate*<sup>72</sup> e di meccanismi di definizione del *Bonus pool*, delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi dalla SGR e dai Fondi;
- applicazione di modalità specifiche di differimento tra le diverse categorie di *risk takers*, prevedendo l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in quote di fondi comuni al superamento di una soglia di materialità definita, in coerenza con le prassi di settore, pari a 80.000 Euro;
- limiti alla remunerazione variabile inclusa la definizione del proprio specifico *bonus pool* che include tutto il personale afferente alla Società, anche in relazione all'appartenenza al Gruppo bancario (vedi sopra, Capitolo 7. Politica di Remunerazione 2024 – “Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa” e applicazione della *deroga*<sup>73</sup> al limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa);
- specifiche previsioni di condizioni di *malus*<sup>74</sup> e meccanismi di *claw-back*;
- previsioni specifiche per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica;
- obblighi di informativa.

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

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

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

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

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

Per l'esercizio 2024, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, anche l'Amministratore Delegato rientra nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo secondo l'applicazione dei criteri evidenziati nel Capitolo 3. .

I suddetti criteri, coerentemente con le deroghe previste dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, si applicano anche al personale della SGR identificato tra il Personale più Rilevante di Gruppo ad eccezione delle regole di *malus*<sup>75</sup> e *claw-back*.

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

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

## Bper Bank Luxembourg

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

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

In coerenza con la Circolare n. 285 di Banca d'Italia, le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPER tengono opportunamente conto delle caratteristiche della Banca lussemburghese, regolata dall'ente di vigilanza locale *Commission de Surveillance du Secteur Financier (C.S.S.F)*<sup>76</sup> (i.e.: dimensione della Società, rischiosità apportata al Gruppo, tipologia di attività, presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza). BPER Bank Luxembourg S.A. adotta le Politiche elaborate dalla Capogruppo nei termini sopra descritti, sottoponendole per approvazione al proprio Consiglio di Amministrazione; resta in ogni caso responsabile del rispetto della normativa ad essa direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

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

- ruolo degli organi sociali di Bper Bank Luxembourg e in generale dei processi di *governance*;
- identificazione del Personale più rilevante a livello individuale (Direttore Generale, Vice Direttore e responsabili delle Funzioni di controllo);
- eventuali applicazioni di modalità specifiche di differimento e di erogazione della componente variabile caratterizzate da maggiore dettaglio;
- eventuali limiti alla remunerazione variabile.

Per l'esercizio 2024 le figure di Bper Bank Luxembourg S.A. rientranti nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo secondo l'applicazione dei criteri evidenziati nel Capitolo 3 sono, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.

<sup>75</sup> In analogia a quanto applicato agli altri MRT di Gruppo, sulle componenti differite si applicano le stesse soglie che si applicano quali *gate* per l'erogazione dei bonus, in questo caso consistenti nei *gate* di patrimonio e liquidità previsti per il Personale più rilevante di Gruppo e applicati alla quota *cash*.

<sup>76</sup> In particolare la stessa è soggetta alle Circolari CSSF 10/437 (Linee guida in materia di politiche di remunerazione nel settore finanziario); Circolare CSSF 11/505 (dettagli relativi all'applicazione del principio di proporzionalità nella definizione e nell'applicazione di politiche di remunerazione coerenti con una sana ed efficace gestione del rischio); Circolare CSSF 15/620 (recepimento della Direttiva CRD IV nel quadro normativo lussemburghese) e Circolare CSSF 17/658 (adozione delle Linee Guida EBA su sane politiche di remunerazione).



# SEZIONE II

## Relazione Annuale sulla Remunerazione 2023



## Parte I

# 1. PRINCIPALI RISULTATI 2023 E PAY-FOR-PERFORMANCE

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

Il quadro macroeconomico dell'anno trascorso è stato caratterizzato da un'attività economica più rassicurante sul fronte della crescita rispetto alle previsioni di fine 2022, tuttavia, l'alta inflazione e le forti tensioni geopolitiche hanno introdotto elementi di preoccupazione e incertezza per le possibili ripercussioni sul sistema economico internazionale. In tale contesto, la strategia commerciale ed organizzativa messa in campo ha consentito di ottenere una positiva dinamica dei risultati operativi: i proventi operativi netti pari a Euro 5.493,9 milioni hanno fatto rilevare un'ottima *performance* con una crescita del 29% rispetto al 2022. La Banca ha ottenuto risultati eccellenti in particolare grazie ad una forte accelerazione del margine di interesse e al positivo risultato delle commissioni nette, confermando la capacità di generare importanti ricavi.

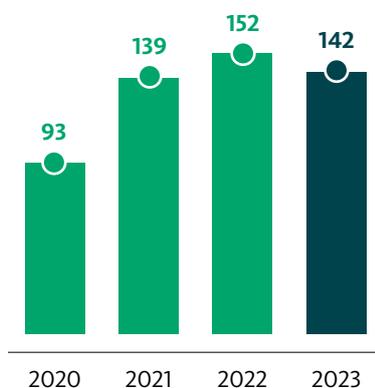
L'Utile netto consolidato del 2023 è stato pari a Euro 1.519,5 milioni, in aumento del 4,9% rispetto all'anno precedente, grazie all'ottima *performance* commerciale e al significativo rafforzamento della posizione competitiva.

La Banca ha dimostrato resilienza anche nel quarto trimestre 2023 confermando i risultati conseguiti i primi 9 mesi dell'anno. Il miglioramento raggiunto nella qualità del credito è stato confermato anche nel 2023, con particolare riferimento al NPE Ratio in calo rispetto a fine 2022, che posiziona BPER come *Best in class* nel sistema bancario italiano. Il costo del credito annualizzato è risultato in costante riduzione nell'anno. I profili di capitale e liquidità della Banca rimangono elevati grazie a una generazione organica di capitale; anche la posizione di liquidità presenta indici regolamentari ben oltre le soglie minime previste.

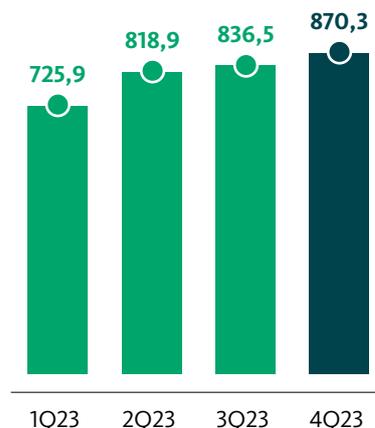
“ Il 2023 è stato un anno particolarmente significativo in cui la banca è riuscita a conseguire risultati eccellenti che confermamo la persistente capacità di generare ricavi (...). Stiamo lavorando con impegno costante anche nell'avanzamento dell'integrazione delle tematiche ESG e grande è la soddisfazione derivante dal perseguimento degli sfidanti obiettivi di Piano industriale in termini di riduzione degli impatti ambientali e di gestione delle diversità.

Piero Luigi Montani, Amministratore Delegato ”

TOTALE ATTIVO (EURO/MLD)



MARGINE DI INTERESSE, EVOLUZIONE TRIMESTRALE (€/MLN)

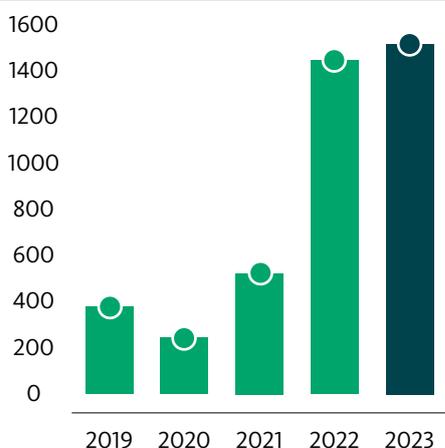


Il Gruppo BPER Banca è presente in venti regioni italiane con una rete di 1.635 sportelli bancari (oltre alla sede lussemburghese di BPER Luxembourg S.A.). I dipendenti del Gruppo sono pari a 20.224 rispetto ai 21.059 di fine 2022.

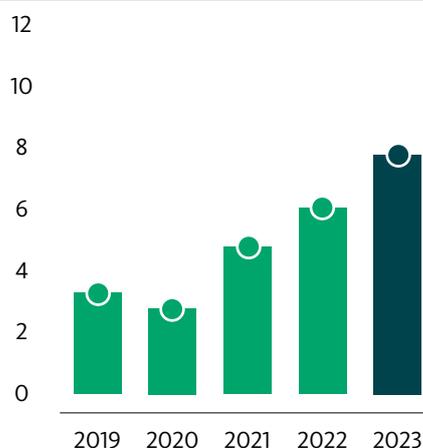
L'interesse del Gruppo, in particolar modo di tutti gli organi sociali e delle Funzioni aziendali che partecipano alla definizione delle politiche retributive, è quello di rafforzare ulteriormente la correlazione tra risultati e bonus erogati, al fine di creare sempre maggiore coerenza ed efficacia, in particolar modo per i sistemi di incentivazione variabile.

L'attuazione della politica retributiva 2023 ha confermato, come negli anni precedenti, la congruenza tra gli incentivi maturati e i risultati registrati come si può apprezzare, con riguardo alle figure del Personale più rilevante, dai grafici sottostanti.

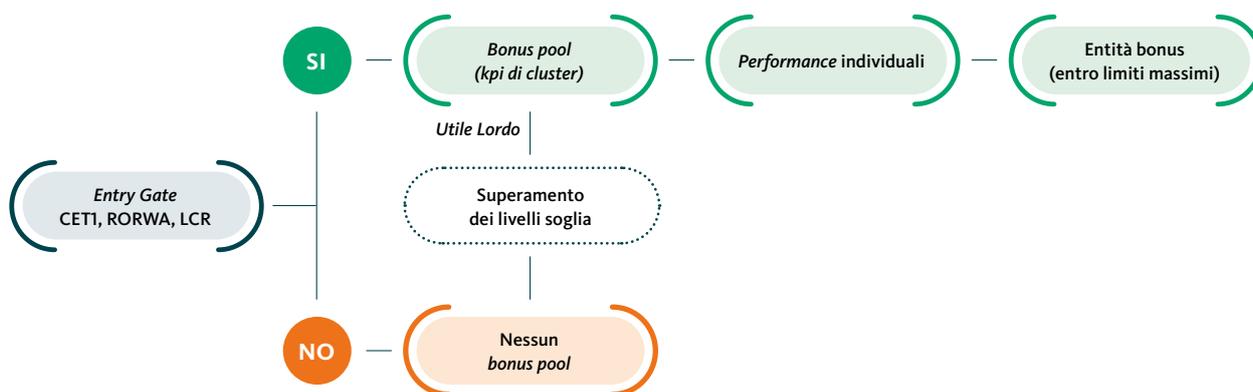
**UTILE NETTO DI GRUPPO (EURO/MLN)**



**BONUS DI BREVE TERMINE RICONOSCIUTI AGLI MRT (EURO/MLN)**



Il meccanismo di erogazione del bonus agli MRT per il 2023 è stato disegnato in continuità con l'anno precedente e risulta così esemplificato:



Il processo di definizione del bonus previsto dal sistema MBO 2023 prevede preliminarmente la verifica dell'apertura degli *Entry gate di Gruppo*<sup>77</sup> previsti per l'attivazione dei sistemi di incentivazione annuali di Gruppo (MBO) e, pertanto riferiti anche all'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Le condizioni fissate a livello di Gruppo garantiscono il necessario collegamento con gli indici di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio definiti nel RAF. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2024 ha verificato il superamento degli *Entry gate* rilevati al 31 dicembre 2023.

Indicatore ( <i>Entry gate</i> ) 2023	Soglia minima	Stato
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	✓

<sup>77</sup> Come già specificato, per il personale appartenente alle Funzioni di controllo e assimilate, si applicano esclusivamente i primi due *Entry gate* al fine di evitare, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, il collegamento tra la misurazione della rispettiva *performance* e i risultati economici della Banca.

Il passaggio successivo consiste nella verifica della capienza del *Bonus pool*. Il Consiglio di Amministrazione di BPER Banca ha approvato uno stanziamento complessivo (c.d. “*Bonus pool*”) destinato ai sistemi di remunerazione variabile del 2023 declinato a livello di Gruppo tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità e tipologia di popolazione, i relativi livelli teorici di premio (*bonus target*). Con riferimento all’Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli MRT tale valore è collegato alla *performance* del KPI Utile Lordo di Gruppo. In fase di consuntivazione, l’ampiezza del *Bonus pool* effettivamente disponibile può variare in incremento e in decremento in funzione del risultato dell’indicatore sopra citato. Il Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2024 ha verificato la piena capienza della quota del *Bonus pool* destinata agli MRT rispetto agli importi calcolati.



La remunerazione variabile dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all’anno 2023 è commisurata al raggiungimento di indicatori di *performance* quantitativi finanziari e di sostenibilità contenuti in una *scorecard* individuale. In particolare, riguardo la sezione di *performance* individuale, il sistema MBO 2023 dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è fondato su 4 indicatori specifici che hanno superato i livelli previsti per concorrere al sistema incentivante e si sono collocati al livello massimo raggiungibile.

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatore	Peso	Performance vs target	LIVELLO SCHEDA MBO			Risultato scheda MBO
				min	target	max	
80% KPI economico finanziari	Utile lordo di Gruppo	40%	153% (+718,3 €/mln)				150%
	NPE Ratio Lordo (%) di Gruppo	20%	81% (-0,56 p.p.)				120%
	CET1 Ratio Fully Phased (%) di Gruppo	20%	105% (+0,71 p.p.)				120%
20% KPI ESG	Obiettivi qualitativi ESG	20%	120%				120%

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO



KPI sostenibilità Metrica composta da n. 6 obiettivi strategici (on/off)	Indicatore	Risultato	ON/OFF
	Crescita Asset Under Management ESG	Raggiunto il risultato incrementale di oltre 1,5 miliardi (sullo stock a dicembre 2022) degli investimenti focalizzati in ambito ESG rispetto al target.	
	Plafond credito green	Erogazione di credito specificamente destinato agli investimenti nel campo della sostenibilità (ESG) pari a 4,8 miliardi di euro.	
	Net Zero Banking Alliance	È stato portato a termine il calcolo del carbon footprint dei portafogli crediti e investimenti. Sono stati definiti e pubblicati i primi 2 target di decarbonizzazione al 2030 e al 2050 per il settore Power e Oil&Gas. È stato implementato il tool “Pacta Tool” per il monitoraggio delle emissioni indirette che vengono generate.	
	Implementazione impianti BEMS	La copertura sulle filiali della Banca delle soluzioni pensate per monitorare e ottimizzare le prestazioni energetiche degli edifici si attesta a fine anno al 49,3% (n. 664 filiali dotate di apparati di Building Energy Management System).	
	Avanzamento nel percorso di D&I	Raggiungimento anticipato degli obiettivi intermedi del Piano industriale: n. donne Dirigenti a fine 2023 pari 25,83%; n. donne Quadri Direttivi e Dirigenti a fine 2023 pari al 32,89%.	
	Rating ESG	Rispetto all’obiettivo iniziale di mantenimento della valutazione dei Rating Moody’s Analytics (già Moody’s ESG Solution), S&P ESG Evaluation e CDP, nel 2023 i 3 rating sono migliorati: da 58 a 59 sul Rating Moody’s Analytics, da 66 a 68 su S&P ESG Evaluation e upgrade da B ad A- per CDP (Carbon Disclosure Project).	

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



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

A valle della misurazione dei KPI e delle verifiche di *compliance breach*, l'effettiva quantificazione del bonus maturato al 2023 è ulteriormente subordinata alla valutazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (RAF) c.d. "Correttivi RAF".

Tali correttivi possono ridurre il bonus calcolato fino al 50%<sup>78</sup>.

Fattori correttivi MBO 2023	Livello di raggiungimento (on/off)
LCR (%) (Gruppo)	
CET1% Transitional (Gruppo)	
Economic Capital Adequacy Ratio (ambito ICAAP) (Gruppo)	
MREL TREA (%) (Gruppo)	
Cost Income (Gruppo)	

Il bonus complessivamente assegnato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è pari a Euro 772.200 che rappresenta il 36% della remunerazione complessiva, il rapporto fra remunerazione *variabile e fissa*<sup>79</sup> si attesta sul 56%.

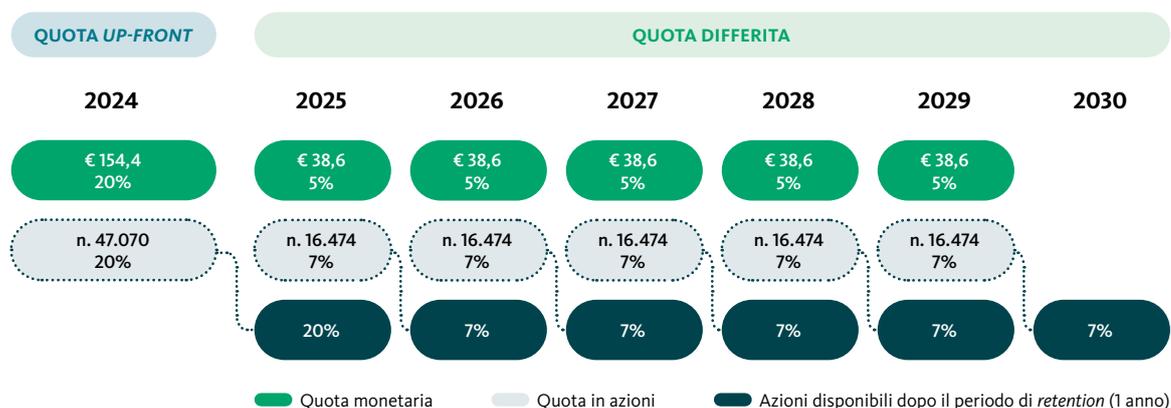
Come di seguito rappresentato, nell'ambito del Piano MBO 2023, la modalità di assegnazione del premio all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è strutturata in una quota *up-front*, ovvero pagata immediatamente e in una quota differita in quote annuali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita. Le quote differite (sia in forma monetaria, sia in strumenti finanziari) sono soggette a regole di *malus* che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *Entry gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

I bonus maturati sono inoltre soggetti all'applicazione delle clausole di *claw-back* nelle modalità e al verificarsi delle fattispecie previste.

#### SCHEMA DI EROGAZIONE PIANO MBO 2023

(Dati in €/mg)

Periodo di *performance*: 2023



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

79 Per la remunerazione fissa cfr. Tabella 1 Consob colonna 1 "Compensi fissi"; per la remunerazione variabile si considera unicamente l'importo del MBO 2023 di competenza.

## 2. INFORMATIVA SULLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023

La politica retributiva 2023, approvata dall'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2023, è stata definita con l'obiettivo di garantire la coerenza con i principi e le finalità a cui il Gruppo si ispira. Essa si articola in molteplici componenti retributive, differenti tra loro in funzione dell'obiettivo per il quale sono definite. Le principali utilizzate dal Gruppo BPER nel corso del 2023 sono:

### REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa è la componente di remunerazione di natura stabile, prevista per il personale dipendente non collegata alle *performance*. Tale componente è definita sulla base di criteri predefiniti quali ad esempio l'inquadramento contrattuale, le responsabilità individuali, la professionalità e l'esperienza ed è costantemente soggetta a verifica di equità interna ed esterna. Può essere integrata da eventuali *benefit* aziendali che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolare figure professionali o ruoli.

Per le Funzioni di controllo rientranti nel perimetro degli MRT la remunerazione fissa può essere integrata da un'eventuale specifica indennità di funzione nonché da un'ulteriore indennità sostitutiva del premio aziendale

Con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione la remunerazione fissa riguarda anche ai compensi per particolari cariche ricoperte all'interno delle varie Società del Gruppo per la partecipazione a comitati interni.

Per la rete di Consulenti finanziari e di agenti in attività finanziaria la componente fissa è rappresentata dalla c.d. "Componente ricorrente", tipicamente riconducibile alle provvigioni.

### REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile è la componente legata alla *performance* o determinata da ogni altra forma di remunerazione che non sia qualificabile come remunerazione fissa. Tra le componenti di remunerazione variabile figurano tipicamente i bonus derivanti da sistemi di incentivazione sia di breve che di lungo termine definiti allo scopo di garantire un costante ed efficace allineamento agli obiettivi strategici e, conseguentemente, contribuire alla creazione di valore per gli azionisti.

I sistemi di incentivazione variabile, con particolare riferimento al Personale più rilevante, sono strutturati in modo da garantire la massima coerenza rispetto agli obiettivi strategici di medio-lungo termine nel rispetto di quanto previsto dalla normativa. In particolare, in funzione dell'entità del bonus maturato, il sistema MBO prevede modalità diverse di erogazione e differimento. La quota da erogare in strumenti finanziari viene corrisposta in Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il Gruppo nel 2022 ha definito un sistema di incentivazione variabile di lungo termine che si basa su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance* (2022-2025) coerente con gli obiettivi e la durata del piano strategico di Gruppo. L'erogazione del bonus è interamente in Azioni BPER Banca, parte *up-front* e parte soggette ad un differimento, in quote uguali, di 5 anni.

Sono previsti sistemi di incentivazione di breve termine anche per le Funzioni di controllo e assimilate legati ad obiettivi di ruolo e, ad ogni modo, non correlati a risultati economici, fatti salvi eventuali accordi previsti da contrattazione collettiva, validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali.

Tra le componenti variabili della remunerazione figura la remunerazione "non ricorrente" dei consulenti finanziari e agenti in attività finanziaria.

Gli incentivi sono soggetti a correttivi ex post (clausole di *malus* e *claw-back*).

Sono previsti anche bonus di ingresso (*Entry bonus*, *welcome bonus* ecc..) allo scopo di favorire l'attraction di nuove risorse e di eventuali forme di *retention* o patti di stabilità, erogati in conformità alle disposizioni regolamentari, normative e giuslavoristiche tempo per tempo applicabili.

Non sono stati erogati benefici pensionistici discrezionali.

## Votazione espressa dall'Assemblea dei soci 2023

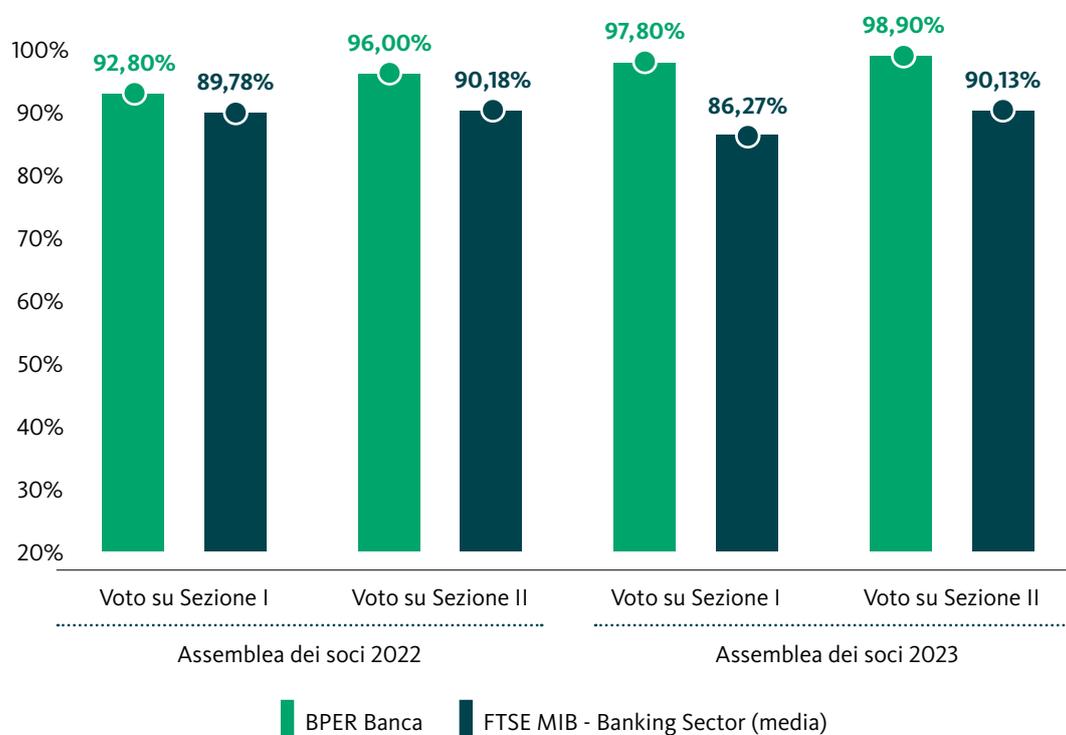
Anche nel 2023 BPER ha avviato un dialogo costruttivo e continuativo con gli investitori e i *proxy advisor* con l'obiettivo di fornire un'adeguata informativa relativa alle politiche di remunerazione e realizzare il massimo allineamento con gli interessi di tutti gli *stakeholder*. Tale approccio, unito al continuo allineamento alle *best practice* e al collegamento con le strategie aziendali, ha permesso di conseguire l'elevato tasso di consenso manifestato lo scorso anno.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e compensi corrisposti 2022 ha riportato ampio apprezzamento tra i *proxy advisor* e gli azionisti.

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

- Sezione I – Politica in materia di remunerazione 2023;
- Sezione II – Relazione su compensi corrisposti per il 2022.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, l'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2023 si è espressa in modo favorevole (97,8% dei voti espressi, corrispondenti al 57,47% del capitale sociale complessivo) sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e comunque positivamente, con voto consultivo, sulla seconda sezione sui compensi corrisposti, migliorando, per entrambe le sezioni, il trend dell'esercizio precedente<sup>80</sup>.



Fonte: Elaborazione WTW

80 Il dato riferito al 2022 si riferisce all'Assemblea dei soci del 5 novembre 2022 per la Sezione I e del 20 aprile 2022 per la Sezione II.

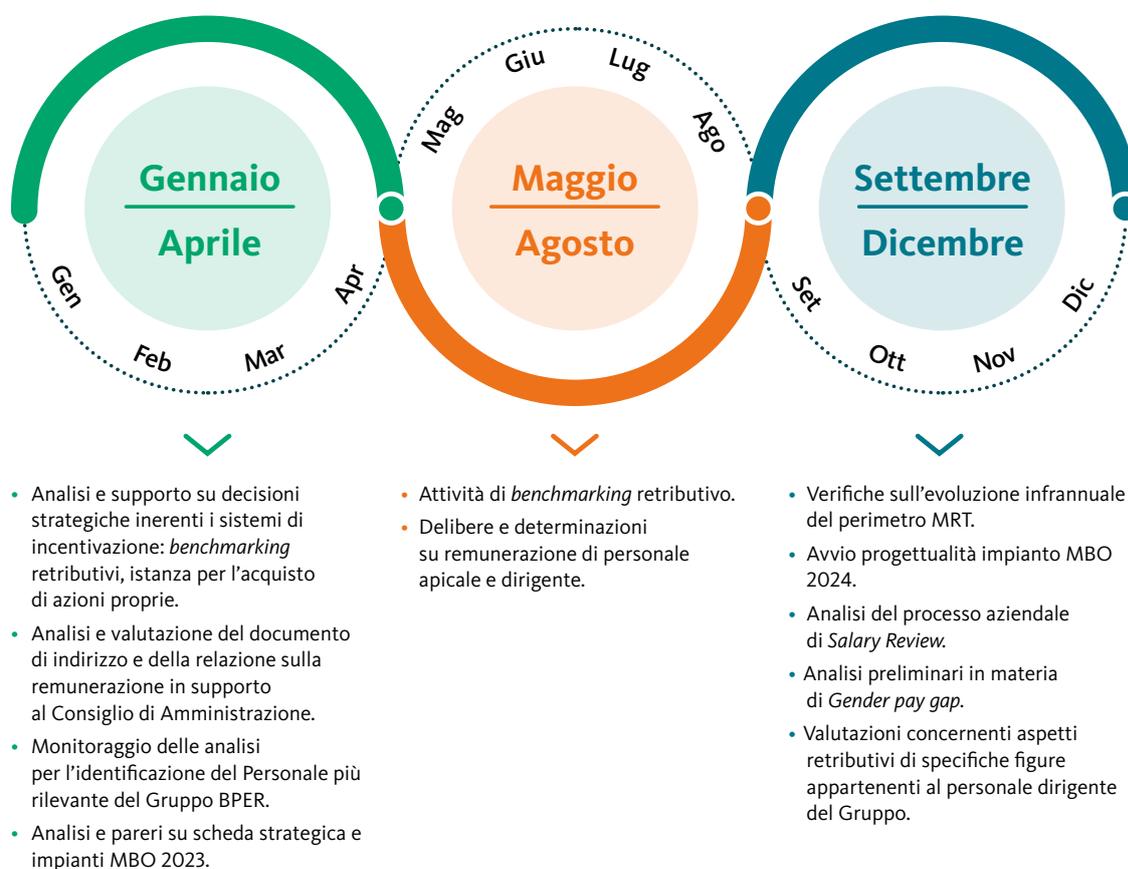
## Attività del Comitato per le remunerazioni nel 2023

Il Comitato per le Remunerazioni, alla data di redazione del presente documento risulta così composto: Maria Elena Cappello (Presidente), Monica Cacciapuoti, Cristiano Cincotti.

Il Comitato è stato costantemente informato in merito ai temi di competenza, ai principali aggiornamenti normativi e continuamente coinvolto nei processi decisionali, in coerenza con il “ciclo di remunerazione” annuale.

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

Nel corso del 2023 il Comitato si è riunito 15 volte e le adunanze hanno avuto una durata media di circa h. 1:25. Alle sedute del Comitato è stato sempre presente almeno un componente del Collegio Sindacale. In funzione delle tematiche di volta in volta trattate, su invito della Presidente, sono inoltre intervenuti i responsabili delle Funzioni aziendali competenti per fornire gli opportuni approfondimenti (mediamente oltre n. 3 invitati per seduta). Segue la rappresentazione delle principali attività del Comitato per le Remunerazioni del 2023.



Nell'esercizio appena trascorso le strutture del *Chief Human Resource Officer* nell'ambito delle attività in materia di remunerazione sono state supportate da WTW, società di consulenza a livello internazionale con specifiche competenze in tema di politiche e modelli retributivi ed una esperienza consolidata presso i principali istituti bancari quotati italiani.

## Cessazione anticipata del rapporto di lavoro

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

Nel corso dell'esercizio 2023 il Gruppo ha siglato accordi di risoluzione consensuale, definiti conformemente alla Politica di remunerazione di riferimento e dunque, tenendo conto tra l'altro, delle *performance* realizzate nel tempo dal manager di volta in volta interessato e dell'assenza di *compliance breach*, per n. 8 risorse rientranti nel perimetro del Personale più rilevante (di cui n. 1 Dirigente con responsabilità strategica) il cui ultimo giorno del rapporto di lavoro cadeva nel 2023.

## Monitoraggio della neutralità di genere

In relazione al percorso già da tempo avviato e che prosegue con le progettualità del Piano Strategico 2022-2025 in materia di ESG illustrate nella Sezione I del presente documento, anche nel 2023 il Gruppo ha perseguito l'obiettivo di garantire pari opportunità professionali e di trattamento retributivo, attraverso l'utilizzo di criteri basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali.

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

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

Al riguardo, BPER ha inoltre avviato un percorso di avvicinamento ai principi della Direttiva EU 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio approvata lo scorso 10 maggio 2023 volta a rafforzare, anche attraverso lo strumento della trasparenza, l'applicazione del principio della pari retribuzione a parità di lavoro, a prescindere dal genere.

L'analisi dei divari retributivi a parità di ruolo o ruolo di pari valore (c.d. *Gender pay gap*<sup>81</sup> o "GPG"), effettuata in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida EBA, conferma la neutralità di genere della politica e il positivo contributo al miglioramento del GPG apportato dai processi di revisione salariale. L'analisi successivamente affinata depurando i fattori oggettivi che possono motivare eventuali gap (quali ad esempio il ruolo, l'ambito professionale, la *performance*, ecc..) e definita analisi di "*Equal pay gap adjusted*"<sup>82</sup> dei divari retributivi ha evidenziato un divario residuale statisticamente contenuto e confermato la neutralità retributiva.

L'analisi di "*Equal pay gap adjusted*"<sup>83</sup> ha confermato il divario residuale relativamente alla remunerazione fissa al di sotto del 3% anche per il 2023.

Tale risultato è la conferma dell'impegno attivato dal Gruppo BPER con riferimento alla neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere, ancora più rilevante in considerazione del percorso che ha visto il Gruppo BPER protagonista di numerose acquisizioni nel corso degli ultimi anni (circa il 48% della popolazione analizzata al 31/12/2023 è entrata nel Gruppo a seguito di una acquisizione effettuata negli ultimi 5 anni).

Le differenze rilevate con riferimento al GPG complessivo, data la neutralità delle politiche di remunerazione, derivano principalmente dalla diversa composizione di genere presente nelle fasce manageriali e/o dal percorso professionale individuale spesso esterno al Gruppo.

81 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.

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

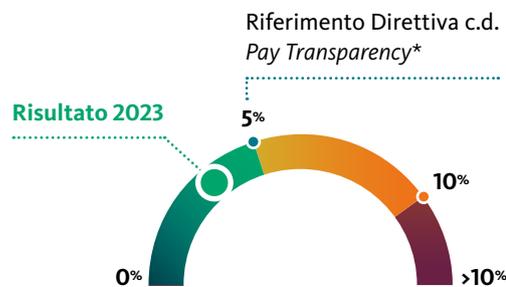
83 L'analisi è riferita alla popolazione analizzata per le Banche Italiane del Gruppo.

Più in particolare, il GPG degli ambiti previsti dalla normativa presenta i seguenti esiti:

- a livello di organi amministrativi, per la Capogruppo BPER Banca (escludendo Amministratore Delegato / Direttore Generale e Presidente), si evidenziano, in continuità con lo scorso anno, *gap* a favore della componente femminile del Consiglio di Amministrazione. Il divario deriva dalla diversa distribuzione delle cariche endoconsiliari;
- per il Personale più rilevante dipendente a livello di Gruppo, il divario retributivo a favore del genere maschile risente della prevalenza di tale genere tra i titolari delle posizioni apicali o di *senior management*. Il divario risulta in miglioramento a conferma dell'efficacia dei presidi attivati per sostenere le pari opportunità e la diversità di genere tra i ruoli manageriali (è aumentato il numero di MRT di genere femminile); in particolare, considerando ruoli simili e/o di pari valore si osserva una sostanziale parità retributiva;
- per il **restante personale**<sup>84</sup> l'analisi ha evidenziato divari a favore del genere maschile contenuti, con un'evidenza maggiormente positiva riferita al personale di Rete e qualche situazione di maggior divario a favore del genere maschile tra il personale degli uffici centrali, su cui la Banca sta intervenendo.

Tali elementi, nel complesso, evidenziano la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e rappresentano una misura di progressione del Gruppo verso l'ambizione di pari opportunità, equità e inclusione saranno, inoltre, oggetto di costante monitoraggio nel tempo (ed eventuale base per futuri interventi), come previsto dalla normativa vigente e in coerenza con le linee di indirizzo del Piano industriale 2022-2025, come rappresentato nella Sezione I.

### EQUAL PAY GAP ADJUSTED



\* La soglia del 5% è il differenziale retributivo evidenziato dalla Direttiva Europea sulla Trasparenza Retributiva, oltre il quale viene richiesto di fornire i razionali sottostanti il divario retributivo.

Infine, si ricorda che la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, alla quale si rimanda, riporta alcuni dettagli sulla situazione del Gruppo per categorie professionali relativamente all'esercizio 2023, secondo le logiche di esposizione previste dalla normativa per tale specifico documento.

“ BPER effettua le analisi su rappresentatività di genere ed equità retributiva sull'intera organizzazione, ponendosi l'obiettivo di rappresentare una società sempre più equa, inclusiva e in grado di garantire pari opportunità. L'approccio metodologico di BPER al miglioramento dell'equilibrio di genere e dell'equità retributiva è rafforzato dall'adozione nelle analisi di fattori oggettivi, neutrali rispetto al genere, in linea con le migliori prassi di mercato internazionali e la recente direttiva UE relativa all'equità retributiva. Tutto ciò mette in luce l'impegno strategico di BPER volto a ridurre strutturalmente Gender Pay Gap ed Adjusted Equal Pay Gap.

WTW ”

84 L'analisi è riferita alla popolazione analizzata per le Banche Italiane del Gruppo.

## Variazione annuale dei compensi corrisposti e della performance del Gruppo BPER

In accordo con quanto definito dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti pubblicato in data 11 dicembre 2020 si riporta, con riferimento al periodo 2019-2023, l'evidenza della variazione annuale della remunerazione totale<sup>85</sup> di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione, parte II, sono fornite nominativamente, della remunerazione totale media<sup>86</sup> e dei risultati del Gruppo BPER.

### Consiglio di Amministrazione BPER Banca

Dati in €/mgl

Nome e cognome	Carica	Periodo copertura carica	Remunerazione totale					Variazione %			
			2019	2020	2021	2022	2023	2020-19	2021-20	2022-21	2023-22
MAZZARELLA FLAVIA	Presidente	21/04/21-31/12/23	-	-	283	423	416	-	-*	49%*	-2%
BARBIERI RICCARDO	Consigliere e Vice Presidente	01/01/19-21/04/21 Consigliere poi Vice Presidente fino al 31/12/23	110	106	133	152	148	-4%	25%	14%	-3%
BECCALLI ELENA	Consigliere	21/04/21-31/12/23	-	-	112	165	160	-	-*	47%*	-3%
CACCIAPUOTI MONICA	Consigliere	5/11/22-31/12/23	-	-	-	18**	115***	-	-	-*	539%*
CANDINI SILVIA ELISABETTA	Consigliere	06/07/20-31/12/23	-	57	127	125	119	-*	123%*	-2%	-5%
CAPPELLO MARIA ELENA	Consigliere	21/04/21-31/12/23	-	-	85	124	118	-	-*	46%*	-5%
CINCOTTI CRISTIANO	Consigliere	21/04/21-31/12/23	-	-	78	115	110	-	-*	47%*	-4%
FARRE GIANFRANCO	Consigliere	21/04/21-01/06/23	-	-	89	212 <sup>87</sup>	100 <sup>88</sup>	-	-*	138%*	-53%*
FOTI ALESSANDRO ROBIN	Consigliere	01/01/19-31/12/23	114	110	125	129	125	-4%	14%	3%	-3%
GIAY ROBERTO	Consigliere	21/04/21-31/12/23	-	-	77**	113**	108**	-	-*	47%*	-4%
PAPA GIANNI FRANCO	Consigliere	21/04/21-31/12/23	-	-	120	354 <sup>89</sup>	238 <sup>90</sup>	-	-*	195%*	-33%
PAPPALARDO MARISA	Consigliere	01/01/19-31/12/23	102	100	112	114	110	-2%	12%	2%	-4%
PILLONI MONICA	Consigliere	21/04/21-31/12/23	-	-	88	154	170	-	-*	75%*	10%
VALERIANI ELISA	Consigliere	23/06/21-31/12/23	-	-	59	128	121	-	-*	117%*	-5%

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

\*\* Compensi non percepiti ma riversati nella società di provenienza.

\*\*\* Di cui euro 5 mila provenienti da società collegate. Compensi riversati nella società di provenienza fino alla data di dimissioni dalla stessa, poi regolarmente percepiti.

### Collegio Sindacale BPER Banca

Dati in €/mgl

Nome e cognome	Carica	Periodo copertura carica	Remunerazione totale					Variazione %			
			2019	2020	2021	2022	2023	2020-19	2021-20	2022-21	2023-22
TRAVELLA DANIELA	Presidente Collegio Sindacale	23/06/21-31/12/23	-	-	78	150	150	-	-*	92%*	-
APPETITI CARLO	Sindaco effettivo	27/07/22-31/12/23	-	-	-	43	100	-	-	-*	133%*
TETTAMANZI PATRIZIA	Sindaco effettivo	21/04/21-31/12/23	-	-	70	100	100	-	-*	43%*	-

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

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

86 Per il personale MRT, nel calcolo della remunerazione totale media, si considera, come remunerazione totale, la remunerazione complessiva di competenza dell'anno per la parte *cash* mentre la parte erogata in strumenti finanziari rientra nel computo dell'anno di effettiva maturazione (*vested* e attribuibile); per il restante personale viene utilizzata la remunerazione effettivamente percepita nell'anno (criterio di cassa).

87 Comprensivi dei compensi in società controllate.

88 Nel 2023 comprende anche compensi in società controllate del Gruppo BPER.

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

90 Comprensivi dei compensi relativi alla carica di Presidente di Banca Cesare Ponti.

## Amministratore Delegato e Direttore Generale BPER Banca

Dati in €/mgl

Nome e Cognome (Posizione)	Remunerazione totale					Variazione %			
	2019	2020	2021	2022	2023	2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
MONTANI PIERO LUIGI (AD dal 21/04/21 e AD/DG dal 5/08/21)	-	-	1.154	1.877	1.988 <sup>91</sup>	-	- <sup>92</sup>	+63%*	+6%**

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

\*\* La remunerazione fissa non è variata, l'incremento è riconducibile alle performance aziendali del 2023 e alla conseguente remunerazione variabile.

## Remunerazione totale media del Gruppo BPER

Dati in €/mgl

	Remunerazione totale media					Variazione %			
	2019	2020	2021	2022	2023	2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
	48,8	49,1	51	51,4 (senza Carige: 52,5)	54	+0,6%	+3,9% <sup>93</sup>	+0,8% (senza Carige: +2,8%) <sup>94</sup>	+5,2%

Dal 2022 la remunerazione totale media è calcolata prendendo a riferimento tutti i dipendenti delle Banche e Società italiane ed estere facenti parte del Gruppo BPER Banca, riparametrati su base FTE attivi al 31 dicembre.

La variazione 2023-2022 risente degli aumenti contrattuali dovuti al rinnovo del CCNL di settore.

## Informativa circa i risultati del Gruppo BPER

Dati in €/mgl

Indicatore	Risultati Gruppo BPER					Variazione %			
	2019	2020	2021	2022	2023	2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
Risultato operativo al netto delle rettifiche per rischio di credito*	140	326	63	864	1.983	+133%	-81%	1.271%	+130%
Utile lordo	417	204	693	1.500	1.725	-51%	+240%	+116%	+15%
Finanziamenti in bonis lordi	49.169	51.048	77.964	90.590	87.834	+4%	+53%	+16%	-3%
Raccolta gestita e polizze vita	48.535	50.021	84.113	84.876	86.338	+3%	+68%	+1%	+2%

Fonte dati: bilancio pubblicato nell'anno di riferimento.

\* Dato fino al 2023 rappresentato con la denominazione "Post Provisions Profit".

L'utile d'esercizio di competenza della Capogruppo, pari a € 1.519,5 milioni, corrispondente ad un risultato della gestione corrente al lordo delle imposte di € 1.725 milioni, ha beneficiato del contributo sui 12 mesi dell'operazione Carige (mentre nel 2022 era solo sul secondo semestre) ed è stato positivamente influenzato dalla forte crescita dei ricavi sostenuti dal primo margine. Anche il Risultato operativo al netto delle rettifiche per rischio di credito di Gruppo, pari a € 1.983 milioni, risulta in crescita rispetto al 2022.

Lo stock complessivo dei Finanziamenti in bonis lordi, pari a € 88 miliardi a dicembre 2023, risulta in diminuzione rispetto al dato del 2022 (€ 91 miliardi), a seguito di operazioni di cessione dei crediti deteriorati (per € 1,2 miliardi).

Lo stock complessivo della raccolta gestita inclusiva delle polizze vita investimento, pari a € 86,3 miliardi alla fine del 2023, risulta in crescita del 2% rispetto al dato del 2022 (€ 84,9 miliardi), grazie al risparmio gestito positivo sia come raccolta netta che come effetto mercato, compensando il risultato negativo delle polizze vita investimento.

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

92 Non è valorizzata alcuna variazione decorrendo gli incarichi dal 2021.

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

94 La variazione 2022-2021 rappresentata risente particolarmente dell'operazione straordinaria di acquisizione di Carige per via della struttura della remunerazione variabile del personale. Per esigenze di confrontabilità con gli anni precedenti, pertanto, è stato inserito (tra parentesi) anche il dato calcolato sul perimetro del Gruppo senza il personale di Carige.

## Parte II

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti dalla Banca e dalle società controllate e collegate facenti parte del Gruppo Bancario nell'esercizio di riferimento trascorso a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, utilizzando le tabelle di seguito predisposte.

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione poste in essere dal Gruppo BPER nell'esercizio 2023, si riportano le seguenti informazioni riguardanti l'attuazione delle predette politiche di remunerazione e dei piani di compensi posti in essere:

- a.** Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali (ove presenti). Tali informazioni per quanto riguarda BPER Banca sono presenti nella tabella 1 CONSOB "Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche" pubblicata nella sezione II del presente documento. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione riportata è quella effettivamente percepita per la carica ricoperta nella specifica banca. Per la remunerazione dei Direttori Generali e Vice Direttori Generali delle banche italiane è stato considerato l'imponibile contributivo 2023, mentre per BPER Bank Luxembourg è stato considerato l'importo ad esso corrispondente. Per il Personale più rilevante in essere al 31 dicembre 2023 è stata riportata la remunerazione variabile di competenza 2023. Si segnala che in riferimento all'esercizio 2023 n. 4 soggetti risultano beneficiari di remunerazione superiore a 1 milione di Euro.
- b.** Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "Personale più rilevante", con indicazione degli elementi di dettaglio richiesti dall'allegato 3A dello schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob.
- c.** Le retribuzioni variabili correlate alla *performance* sono stimate anche su alcuni dati di pre-consuntivo e suscettibili di modifiche in fase di consuntivo definitivo.

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

(Tabella Consob 1, dati dei compensi rilevati al 31/12/2023, in migliaia di Euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica <sup>(*)</sup>	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(A)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>MAZZARELLA FLAVIA</b>	Presidente	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				398	18					416		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>398</b>	<b>18</b>					<b>416</b>		
<b>MONTANI PIERO LUIGI</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.384		347				1.731	1.372	
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>1.384</b>		<b>347</b>				<b>1.731</b>	<b>1.372</b>	
<b>BARBIERI RICCARDO</b>	Consigliere e Vice Presidente	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				134	13				1	148		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>134</b>	<b>13</b>				<b>1</b>	<b>148</b>		
<b>BECCALI ELENA</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	75				1	160		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>75</b>				<b>1</b>	<b>160</b>		
<b>CACCIAPUOTI MONICA</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio <sup>(F)</sup>				84	25				1	110		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate <sup>(F)</sup>				5						5		
<b>(III) Totale</b>				<b>89</b>	<b>25</b>				<b>1</b>	<b>115</b>		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica <sup>(*)</sup>	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity <sup>(A)</sup>	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CANDINI SILVIA ELISABETTA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	35					119		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>35</b>					<b>119</b>		
CAPPELLO MARIA ELENA	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				83	35					118		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>83</b>	<b>35</b>					<b>118</b>		
CINCOTTI CRISTIANO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	25				1	110		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>25</b>				<b>1</b>	<b>110</b>		
FARRE GIANFRANCO	Consigliere	01/01-01/06	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35	17					52		
(II) Compensi da controllate				48						48		
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>83</b>	<b>17</b>					<b>100</b>		
FOTI ALESSANDRO ROBIN	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	40				1	125		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>40</b>				<b>1</b>	<b>125</b>		
GIAY ROBERTO	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio <sup>(*)</sup>				82	25				1	108		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>82</b>	<b>25</b>				<b>1</b>	<b>108</b>		

## Sezione II

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica <sup>(*)</sup>	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity <sup>(A)</sup>	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>PAPA GIANNI FRANCO</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	40				1	125		
(II) Compensi da controllate <sup>(B)</sup>				113						113		
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>197</b>	<b>40</b>				<b>1</b>	<b>238</b>		
<b>PAPPALARDO MARISA</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	25				1	110		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>25</b>				<b>1</b>	<b>110</b>		
<b>PILLONI MONICA</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	85				1	170		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>85</b>				<b>1</b>	<b>170</b>		
<b>VALERIANI ELISA</b>	Consigliere	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84	37					121		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>84</b>	<b>37</b>					<b>121</b>		
<b>TRAVELLA DANIELA</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150						150		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>150</b>						<b>150</b>		
<b>APPETITI CARLO</b>	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100						100		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>100</b>						<b>100</b>		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica <sup>(*)</sup>	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity <sup>(A)</sup>	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TETTAMANZI PATRIZIA	Sindaco effettivo	01/01-31/12	Assemblea 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100						100		
(II) Compensi da controllate												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>100</b>						<b>100</b>		
<b>N. 2 VICE DIRETTORI GENERALI</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.227		324		33	100 <sup>(G)</sup>	1.684	1.139	
(II) Compensi da controllate <sup>(C)</sup>												
(II) Compensi da collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>1.227</b>		<b>324</b>		<b>33</b>	<b>100</b>	<b>1.684</b>	<b>1.139</b>	
<b>N. 12 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.922		587		100		3.609	1.742	810 <sup>(D)</sup>
(II) Compensi da controllate <sup>(C)</sup>												
(II) Compensi da collegate				30						30		
<b>(III) Totale</b>				<b>2.952</b>		<b>587</b>		<b>100</b>		<b>3.639</b>	<b>1.742</b>	

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

(A) Comprensivo, ove presente, della quota di competenza dell'esercizio del Piano LTI 2019-2021 e del Piano ILT 2022-2025.

(B) I compensi in controllate sono relativi alla carica di Presidente Banca Cesare Ponti.

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

(D) Così corrisposti: Euro 215 mila a titolo di incentivo all'esodo, Euro 285 mila patto di non concorrenza, Euro 300 mila a titolo di costo dell'indennità sostitutiva del preavviso ed Euro 10 mila a titolo transattivo.

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

(F) Compensi riversati nella società di provenienza fino alla data di dimissioni dalla stessa, poi regolarmente percepiti.

(G) Retention Bonus erogato 45% *up-front* ( 20% *cash* e 25% in azioni BPER) e 55% (25% *cash* e 30% in azioni BPER) erogato in quote annuali in 5 anni.

## Tabella 2. Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(Tabella Consob 3A, dati dei compensi in migliaia di Euro)

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>Vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair Value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>Vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i>
MONTANI PIERO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale												
		Politiche di remunerazione 2023 26/04/2023	-	-	129.442 Azioni BPER Banca <sup>(*)</sup>	425	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	06/03/2024	3,28	-	47.070 Azioni BPER Banca	154	425
		Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	85.882 Azioni BPER Banca	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	21470 Azioni Bper Banca	71	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	29.331 Azioni Bper Banca	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	9.777 Azioni Bper Banca	32	-
		Piano ILT 2022-2025 20/04/2022	1.965.231 Azioni Bper Banca <sup>(**)</sup>	<i>Performance period</i> : 2022-2025 <i>up-front</i> (2026): 40% Differimento pro-rata temporis tra il 2027 e il 2031	-	-	-	-	-	-	-	-	947
(II) Compensi da controllate e collegate		Non applicabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>						<b>425</b>						<b>257</b>	<b>1.372</b>

(\*) Bonus di competenza 2023, assegnato nel 2024 su risultati dell'esercizio 2023.

(\*\*) Numero *target* di azioni assegnate, su base quadriennale con riferimento al Piano ILT 2022-2025. Solo al termine del periodo di *vesting* (31 dicembre 2025) sarà possibile definire il numero effettivo di azioni maturate.

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		(8)	(9)		(10)	(11)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>Vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair Value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>Vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i>	
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2023 26/04/2023	-	-	322.140 Azioni BPER Banca <sup>(*)</sup>	1.057	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	06/03/2024	3,28	-	146.427 Azioni BPER Banca	480	1.057	
		Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	79.570 Azioni BPER Banca	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	19.892 Azioni Bper Banca	65	-	
		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	28.825 Azioni Bper Banca	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	9.609 Azioni Bper Banca	32	-	
		Politiche di remunerazione 2020 22/04/2020	3.953 Phantom Stock	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei due esercizi successivi	-	-	-	-	-	-	1.976 Phantom Stock	6	-	
		Politiche di remunerazione 2019 17/04/2019	1.410 Phantom Stock	Bonus attribuito in nell'esercizio successivo	-	-	-	-	-	-	1.410 Phantom Stock	5	-	
		Piano ILT 2022-2025 20/04/2022	3.360.701 Azioni BPER Banca <sup>(**)</sup>	- <i>Performance</i> period: 2022-2025 <i>up-front</i> (2026): 45% Differimento pro-rata temporis tra il 2027 e il 2031	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.803
		Piano LTI 2019-2021 17/04/2019	27.501 Azioni Bper Banca <sup>(***)</sup>	<i>Performance</i> period: 2019-2021 <i>up-front</i> (2022): 45% Differimento pro-rata temporis tra il '23 e il '27	-	-	-	-	-	-	-	9.167 azioni Bper Banca	30	21
(II) Compensi da controllate e collegate		Non applicabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>(III) Totale</b>						<b>1.057</b>						<b>618</b>	<b>2.881</b>	

(\*) Bonus di competenza 2023, assegnato nel 2024 su risultati dell'esercizio 2023.

(\*\*) Numero *target* di azioni assegnate, su base quadriennale con riferimento al Piano ILT 2022-2025. Solo al termine del periodo di *vesting* (31 dicembre 2025) sarà possibile definire il numero effettivo di azioni maturate.

(\*\*\*) Numero di azioni effettivamente maturato in considerazione del livello di *performance* conseguita (è comprensivo dell'aggiustamento, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021 e oggetto di informativa nell'ambito della Relazione sui compensi corrisposti 2020, volto a neutralizzare gli effetti tecnici sul prezzo del titolo BPER Banca riconducibili all'aumento di capitale (TERP) dell'ottobre 2020).

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
MONTANI PIERO LUIGI	Amministratore Delegato Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2023 26/04/2023	154	193	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	-	-	-	-	35	143	-
		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	-	-	-	-	16	46	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Non Applicabile	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>154</b>	<b>193</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>51</b>	<b>189</b>	<b>-</b>
<b>N. 14 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politiche di remunerazione 2023 26/04/2023	431	480	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi	-	-	-	-
		Politiche di remunerazione 2022 20/04/2022	-	-	-	-	39	154	-
		Politiche di remunerazione 2021 21/04/2021	-	-	-	-	15	46	-
		Politiche di remunerazione 2020 22/04/2020	-	-	-	-	3	5	-
		Politiche di remunerazione 2019 17/04/2019	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Non Applicabile	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>431</b>	<b>480</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>57</b>	<b>205</b>	<b>-</b>

## Parte III

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

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

Cognome e nome	Società partecipata	N. Azioni possedute al 31/12/2022 <sup>(*)</sup>	N. Azioni acquistate	N. Azioni vendute	N. Azioni possedute al 31/12/2023 <sup>(*)</sup>
<b>Consiglio di Amministrazione</b>					
BARBIERI RICCARDO	BPER Banca	-	-	-	-
BECCALLI ELENA	BPER Banca	-	-	-	-
CACCIAPUOTI MONICA	BPER Banca	-	-	-	-
CANDINI SILVIA ELISABETTA	BPER Banca	-	-	-	-
CAPPELLO MARIA ELENA	BPER Banca	-	-	-	-
CINCOTTI CRISTIANO	BPER Banca	-	-	-	-
FARRE GIANFRANCO	BPER Banca	-	-	-	-
FOTI ALESSANDRO ROBIN	BPER Banca	-	-	-	-
GIAY ROBERTO	BPER Banca	-	-	-	-
MAZZARELLA FLAVIA	BPER Banca	-	-	-	-
MONTANI PIERO LUIGI	BPER Banca	20.931	71.121	32.966	59.086
PAPA GIANNI FRANCO	BPER Banca	-	-	-	-
PAPPALARDO MARISA	BPER Banca	-	-	-	-
PILLONI MONICA	BPER Banca	-	-	-	-
VALERIANI ELISA	BPER Banca	-	-	-	-
<b>Collegio Sindacale</b>					
APPETITI CARLO	BPER Banca	-	-	-	-
TETTAMANZI PATRIZIA	BPER Banca	-	-	-	-
TRAVELLA DANIELA	BPER Banca	-	-	-	-

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

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

**Tabella 2. Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica**

Cognome e nome	Società partecipata	N. Azioni possedute al 31/12/2022 <sup>(*)</sup>	N. Azioni acquistate	N. Azioni vendute	N. Azioni possedute al 31/12/2023 <sup>(*)</sup>
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>					
Dirigenti con Responsabilità strategica	BPER Banca	153.611	190.909	95.442	249.078
Coniugi dei Dirigenti con Responsabilità strategica	BPER Banca	12.872	-	-	12.872
Figli minori di Dirigenti con Responsabilità strategica	BPER Banca	468	-	-	468
<b>TOTALE</b>		<b>166.951</b>	<b>190.909</b>	<b>95.442</b>	<b>262.418</b>

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

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

# ALLEGATO

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

**Tabella REM A: Politica di Remunerazione – informativa qualitativa****a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:**

— nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;

Il Comitato per le Remunerazioni è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotati dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto e dalle fonti normative primarie e secondarie nonché di autoregolamentazione ivi richiamate. Al Comitato spetta un ruolo di natura consultiva, istruttoria e propositiva di supporto all'attività del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2023 il Comitato si è riunito 15 volte. Per ulteriori dettagli si rimanda alla Parte I della Sezione II della Relazione 2024 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

— consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;

Il Gruppo, nell'espletamento di tutte le attività necessarie per garantire la competitività ed efficacia dei propri sistemi retributivi, si è avvalso del supporto di società di consulenza, terze ed indipendenti, caratterizzate da profonda expertise in materia.

In particolare, è stata avviata da parte delle funzioni interne competenti una collaborazione con Società di consulenza internazionali: WTW, che ha fornito supporto in fase di revisione dei sistemi incentivanti e della politica di remunerazione, e Mercer che ha fornito supporto nella realizzazione di benchmark retributivi per diverse fasce di popolazione.

— una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;

La Politica del Gruppo assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza delle Società del Gruppo, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di *business* e alla collocazione geografica.

— una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente;

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

A tal fine, coerentemente con le previsioni normative applicabili, adotta una politica sul processo di identificazione del personale più rilevante del Gruppo, che definisce: i) i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ii) le modalità di valutazione del personale; iii) il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni di coordinamento ricevute. Per maggiori dettagli si veda il Capitolo 3 della Relazione 2023 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Identificazione del Personale più rilevante").

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

— un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;

La Politica di Remunerazione è predisposta in considerazione degli obiettivi che il Gruppo BPER si prefigge nell'ambito delle proprie direttrici strategiche e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare di riferimento. Il Gruppo BPER ha predisposto il processo di *governance* al fine di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e Funzioni aziendali: annualmente la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per le Remunerazioni e coinvolti per le attività di competenza il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato di Sostenibilità. I dettagli sono riportati al Capitolo 1 della Relazione 2023 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Governo delle Politiche di remunerazione e incentivazione").

---

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

---

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile di breve termine al fine di premiare comportamenti virtuosi e risultati distintivi e, al tempo stesso, penalizzare, attraverso la decurtazione fino alla non erogazione degli incentivi stessi, eventuali risultati non positivi, e peggioramento delle condizioni di sostenibilità economica della Banca e condotte individuali non conformi ai dettati normativi.

Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione di un *Bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili e che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il Personale più rilevante è definito a livello di Gruppo. L'entità del *Bonus pool* per gli MRT è correlata ai risultati reddituali raggiunti, misurati tenendo a riferimento l'Utile Lordo di Gruppo, e costituisce il "montepremi" massimo erogabile. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di "salute" del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del *Bonus pool*, qualunque sia l'entità di questo, è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello, c.d. *Entry gate*, legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

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

Il Gruppo ha inoltre definito nel 2022 un sistema di incentivazione variabile di lungo termine che si basa su un arco di tempo pluriennale di valutazione della *performance* (2022-2025), coerente con gli obiettivi e la durata del Piano Industriale. Considerando che il Piano è in continuità con quanto previsto nel 2022, per i dettagli si veda il Capitolo 7 della Relazione 2024 sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

---

— se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;

---

Di seguito le principali novità introdotte alle politiche di remunerazione per il 2023.

A conferma della crescente attenzione all'impatto sui fattori ESG (*Environmental, Social and Governance*) e alla neutralità rispetto al genere delle politiche di remunerazione:

- integrazione nella scheda strategica di obiettivi riferiti a priorità individuate in ambito ESG, strettamente correlate con gli obiettivi Sustainable Development Goals (SDGs) dichiarati nell'ambito della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario e integrati nel vigente Piano Industriale. (Metrica composita comprensiva di sei obiettivi ritenuti strategici nel breve termine quale fattore abilitante traguardare i *target* ESG riconducibili ad ambiti di Piano Industriale.
- Incremento del peso dal 15% al 20% dell'indicatore in ambito ESG (metrica composita) all'interno della scheda strategica.
- Potenziamento dei presidi a garanzia della neutralità di genere (modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto) e monitoraggio del divario retributivo di genere (c.d. "*gender pay gap*").

Miglioramento nella descrizione della struttura remunerativa destinata alle risorse non appartenenti al Personale più rilevante, compreso il sistema incentivante c.d. Incentivo di *performance* previsto per le risorse non destinatarie di Sistema MBO.

---

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

---

La remunerazione delle figure appartenenti alle Funzioni di controllo rientranti nel perimetro degli MRT è composta da una parte fissa, integrata da eventuale specifica indennità di funzione e da una componente variabile che assume un'incidenza non superiore al 33% sulla componente fissa. Quest'ultima non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione, legati al ruolo di natura quantitativa e/o qualitativa, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta alle funzioni.

L'entità del *Bonus pool*, definito all'interno del sistema incentivante MBO, non è correlata ai risultati economico-finanziari raggiunti ma è determinata in cifra fissa. Differentemente rispetto a quanto applicato per il Personale più rilevante, la corresponsione di *bonus* per le Funzioni di controllo è soggetta anche per il 2023, ai soli *Entry gate* di solidità patrimoniale (CET1 transitional) e di liquidità (LCR).

Agl appartenenti alla categoria si applicano le regole di differimento della parte variabile, di ricorso a strumenti finanziari, di malus e di *claw-back* definite per il restante Personale più rilevante.

---

---

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

---

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita al di fuori delle fattispecie previste dalla vigente normativa e richiamate nelle politiche di remunerazione della Banca. Ferme restando le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza le quali saranno applicate dal Gruppo nelle rispettive evenienze e ferme restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica:

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

Qualora si verificano fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse del Gruppo, sotto forma unilaterale o consensuale, potranno essere previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione, anche anticipata, o prepensionamento o ancora corrisposti per la composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi, con riferimento al 2023, non supera le 2 annualità di remunerazione fissa – derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali cariche da amministratore – ed è soggetto al limite massimo di 2,4 milioni di Euro (lordo dipendente).

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

Per i dettagli si veda il paragrafo 7.10 "Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Personale più rilevante" della Relazione 2023.

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

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

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

- Common Equity Tier 1 (CET 1 transitional) ratio consolidato > Tolerance RAF
- Liquidity Coverage Ratio (LCR) consolidato > Capacity RAF
- Return On Risk-Weighted Assets (RORWA) consolidato > Tolerance RAF

Una volta misurati i risultati degli obiettivi assegnati, il sistema prevede, per tutti gli MRT, ad esclusione delle Funzioni di controllo, la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di parametri collegati alla correzione per il rischio e derivati da quelli contenuti all'interno del *Risk Appetite Framework* (RAF) valutazione finalizzata a definire eventuali correttivi rispetto all'incentivo maturato. I correttivi possono ridurre il *bonus* maturato fino al 50% per l'AD/DG, Vice Direttori Generali e C-level manager e fino al 30% per il restante Personale Rilevante.

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

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

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

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

- a. per erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica (*severance*), sempre entro i limiti massimi già definiti nelle presenti politiche in limitate e specifiche circostanze;
- b. per disporre delle leve più appropriate per gestire in maniera adeguata le pressioni competitive che contraddistinguono alcuni mercati del lavoro afferenti a segmenti di *business* ad alta redditività e specifiche famiglie professionali (*Wealth management* e Corporate Banking); tali famiglie professionali comprendono circa 900 risorse e (dato 2023), al cui interno si prevede che solo una quota decisamente minoritaria possa superare il limite 1:1.

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

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

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

La “Scheda Strategica”, sintesi della declinazione delle priorità per il 2023 del Piano Strategico, è l'elemento fondante del sistema MBO e della definizione degli obiettivi per l'intera struttura ed è stata integrata, sin dal 2021, con le priorità ESG strettamente correlate con gli obiettivi SDGs (*Sustainable Development Goals*) rappresentati nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario accessibile su <https://istituzionale.bper.it/sostenibilita/bilancio-di-sostenibilita>.

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

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

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

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

In tema di pay-mix, i riferimenti di mercato sia di un panel di diretto riferimento che il mercato in senso più ampio sono stati analizzati con l'ausilio della consulenza esterna.

Si è scelto di mantenere invariato il pay-mix dell'anno precedente quando era stato scelto di spostare significativamente, ma comunque con un approccio prudenziale, il rapporto variabile/fisso incrementando la componente variabile. In considerazione di una crescita progettata in un orizzonte strategico di medio termine privilegiando per le figure chiave, all'interno della componente variabile, quella pluriennale.

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

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

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

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

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

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

L'erogazione del *bonus* dei beneficiari del Piano di incentivazione di lungo termine, fra cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, risulta strutturata come segue (schema per importo particolarmente elevato): al termine del quadriennio, in caso positiva verifica delle condizioni di ingresso al sistema, il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del *bonus* (quota *up-front*), ma è soggetto ad un vincolo di indisponibilità pari ad 1 anno (*retention*). Il restante 60% viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno. I *bonus* sono soggetti a condizioni di correzione ex post, *malus* e *claw-back*, previste anche per i sistemi di breve termine. In caso di *bonus* inferiore all'importo particolarmente elevato la quota *up-front* è 45% e viene differito il 55% dello stesso.

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

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

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

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

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

Il 45% viene attribuito alla data di assegnazione del *bonus* (quota *up-front*): 20% cash e 25% mediante Azioni BPER Banca soggette a un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno. Il restante 55% (25% cash e 30% Azioni BPER Banca) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi successivi a quello di assegnazione, fatto salvo un periodo di *retention* (indisponibilità) di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita. Tale modalità di erogazione, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si applica anche in caso di remunerazione variabile <= 50 mila Euro e 1/3 della remunerazione totale annua.

**Per il "Personale più rilevante non apicale":**

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

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

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

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

Per il personale più rilevante, ad esclusione dell'Amministratore delegato e Direttore Generale, nel caso in cui la Remunerazione variabile <= 50 mila Euro e <= 1/3 remunerazione totale annua il *bonus* è erogato 100% cash e *up-front*.

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

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

Gli incentivi erogati sono soggetti a clausole di restituzione al verificarsi di determinate fattispecie entro 5 anni dalla liquidazione/erogazione dei *bonus*. Le fattispecie in parola, applicabili al Personale più rilevante sono riportate al paragrafo 7.2. della Relazione 2023. Specifiche clausole possono essere previste anche per il restante personale, in relazione a specifici sistemi incentivanti, come specificato nei relativi regolamenti operativi.

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

L'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Capogruppo si impegnano a non trasferire, fino al termine della permanenza nella carica e/o nel perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Capogruppo, una percentuale delle Azioni derivanti dal Piano ILT, avendo come *target*, rispettivamente, un'annualità di remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e il 50% di un'annualità di remunerazione fissa per i dirigenti con responsabilità strategica.

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

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

La remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di *business* del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al Personale più rilevante, è determinata in funzione della *performance* economica *risk adjusted* dei rispettivi perimetri divisionali.

Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata in parte con strumenti *equity* per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.

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

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

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

Deroga basata sulla lettera b): numero di membri del personale più rilevante che beneficiano della deroga: 61, retribuzione totale € 9,69 milioni di cui fissa € 7,77 milioni, di cui variabile € 1,92 milioni

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

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

		a	b	c	d	
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	
1	Remunerazione fissa	<b>Numero dei membri del personale più rilevante</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>114</b>
2		<b>Remunerazione fissa complessiva</b>	<b>2.053</b>	<b>4.129</b>	<b>4.971</b>	<b>15.025</b>
3		Di cui in contanti	2.053	4.129	4.971	15.025
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	<b>Numero dei membri del personale più rilevante</b>		<b>9</b>	<b>18</b>	<b>89</b>
10		<b>Remunerazione variabile complessiva</b>		<b>2.160</b>	<b>2.507</b>	<b>4.551</b>
11		Di cui in contanti		1.071	1.299	3.236
12		Di cui differita		551	547	526
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		774	1.208	1.315
EU-14a		Di cui differita		446	652	526
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti		315		
EU-14y		Di cui differita		189		
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	<b>Remunerazione complessiva (2 + 10)</b>	<b>2.053</b>	<b>6.289</b>	<b>7.478</b>	<b>19.577</b>	

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

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

		a	b	c	d
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante			1	3
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			57	93
3	<i>Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus</i>			57	93
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		3	4	6
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		171	1.021	861
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio<sup>(*)</sup></b>					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		1	1	3
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		245	810	1.015
8	<i>Di cui versati nel corso dell'esercizio</i>		131	549	669
9	<i>Di cui differiti<sup>(**)</sup></i>		114	261	346
10	<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>		90	453	383
11	<i>Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona</i>		245	810	360

(\*) conciliazioni definite nel corso del 2023 rivolte a figure con ultimo giorno di lavoro entro il 31/12/23

(\*\*) per differito si intende ogni tipo di compenso non versato nel corso dell'esercizio (2023);

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

	a	b	c	d	e	f(*)	EU-g	EU-h
remunerazione differita e soggetta a mantenimento	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
<b>1</b>	<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>							
<b>2</b>	In contanti							
<b>3</b>	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
<b>4</b>	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
<b>5</b>	Altri strumenti							
<b>6</b>	Altre forme							
<b>7</b>	<b>Organo di amministrazione - funzione di gestione</b>	<b>3.667</b>	<b>401</b>	<b>3.266</b>		<b>10</b>	<b>364</b>	<b>139</b>
<b>8</b>	In contanti	1635	165	1.470			165	
<b>9</b>	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	867	97	770		10	44	
<b>10</b>	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	67	30	37		1	46	30
<b>11</b>	Altri strumenti	1.098	109	989			109	109
<b>12</b>	Altre forme							
<b>13</b>	<b>Altri membri dell'alta dirigenza</b>	<b>1.192</b>	<b>162</b>	<b>1.030</b>		<b>7</b>	<b>141</b>	<b>105</b>
<b>14</b>	In contanti	486	57	429			57	
<b>15</b>	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	604	58	546		7	32	58

SEGUE

		a	b	c	d	e	f <sup>(*)</sup>	EU-g	EU-h
remunerazione differita e soggetta a mantenimento		importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il predente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	103	48	55				52	48
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>	<b>1.339</b>	<b>179</b>	<b>1.160</b>			<b>1</b>	<b>138</b>	<b>153</b>
20	In contanti	370	26	345				26	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	909	133	776			6	26	133
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	60	20	39			-5	87	20
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	<b>Importo totale</b>	<b>6.199</b>	<b>742</b>	<b>5.457</b>			<b>18</b>	<b>643</b>	<b>397</b>

(\*) Importo totale della correzione di valore con riferimento alle quote differite erogate nel 2023.

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

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

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

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	BANCA D'INVESTIMENTO	SERVIZIO BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	FUNZIONI AZIENDALI	FUNZIONI DI CONTROLLO INDIPENDENTI	TUTTE LE ALTRE	TOTALE
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									154
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	9	22						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				2	6		4	6	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				6	55	7	21	22	3
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.053	6.289	8.342	3.022	11.286	763	6.377	4.868	739
6	Di cui remunerazione variabile		2.160	2.160	1.035	3.216	-	1.934	824	50
7	Di cui remunerazione fissa	2.053	4.129	6.182	1.986	8.071	763	4.443	4.044	689

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

## Tabella 1.

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

(importi in migliaia di euro)

BANCO DI SARDEGNA(***)						
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva	
Farre Gianfranco	Presidente	01/01-31/12	114		114	
Sonnino Elvio	Vice Presidente	01/01-31/12	(*)		(*)	
Dessi Maria Grazia	Consigliere	01/01-31/12	51		51	
Ferri Viviana	Consigliere	01/01-31/12	54		54	
Ferrari Roberto	Consigliere	01/01-31/08	(*)		(*)	
Massimetti Annamaria	Consigliere	01/01-31/12	41		41	
Orlandini Grazia	Consigliere	01/01-31/12	(*)		(*)	
Piana Gian Battista	Consigliere	01/01-31/12	61		61	
Saba Luca	Consigliere	01/01-31/12	51		51	
Cuccurese Giuseppe	Consigliere	01/01-31/12	(*)		(*)	
Simonazzi Alessandro	Consigliere	01/01-31/12	(*)		(*)	
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale	01/01-31/12	486(**)	201	687	

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

(\*\*) Considerato imponibile contributivo

(\*\*\*) Valori esposti per competenza

(importi in migliaia di euro)

BIBANCA <sup>(***)</sup>					
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Mariani Mario	Presidente	01/01-31/12	50		50
Formenton Gianluca	Vice Presidente	01/01-31/12	(**)		(**)
Campanardi Michele Luciano	Consigliere	01/01-31/12	(**)		(**)
Barbarisi Carlo	Consigliere	01/01-31/12	20		20
Cuccurese Giuseppe	Consigliere	01/01-31/12	(**)		(**)
Mameli Angela	Consigliere	01/01-31/12	20		20
Quintavalla Sara	Consigliere	01/01-31/12	(**)		(**)
Rossi Diego	Direttore Generale	01/01-31/12	295*	125	420

(\*) considerato imponibile contributivo

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

(\*\*\*) Valori esposti per competenza.

(importi in migliaia di euro)

BANCA CESERE PONTI <sup>(***)</sup>					
Cognome e nome	Carica	Periodo nel quale è stata ricoperta la carica	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile	Remunerazione complessiva
Papa Gianni Franco	Presidente	01/01-31/12	113		113
Anelli Franco	Vice Presidente	01/01-31/12	53		53
Greco Fabrizio	AD	01/01-31/12	(*)	357 <sup>(**)</sup>	357
Castelbarco Albani Cesare	Consigliere	01/01-31/12	33		33
Mandelli Marco	Consigliere	18/04-31/12	(*)		
Sossella Michela	Consigliere	18/04-31/12	(*)		
Demartini Paola	Consigliere	01/01-31/12	33		33

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

(\*\*) Remunerazione variabile riferita agli incarichi ricoperti in Bper Banca e in Optima.

(\*\*\*) Valori esposti per competenza.

## Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

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

Modena, 20 marzo 2024

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari  
**Marco Bonfatti**

## Verifica della funzione di revisione interna sulle Politiche e i processi di remunerazione e incentivazione del personale 2023

In conformità alla normativa di riferimento (Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013), la Revisione Interna ha sottoposto a verifica annuale le prassi di remunerazione e incentivazione adottate da BPER Banca. Le verifiche hanno riguardato la Capogruppo BPER Banca e le material legal entity appartenenti al Gruppo Bancario; i relativi esiti saranno portati a conoscenza degli organi societari delle singole Società.

L'obiettivo della verifica è stato quello di valutare la complessiva conformità alla Circolare n. 285 e l'adeguatezza delle Politiche di remunerazione 2023 elaborate dalla Banca, con particolare riferimento al processo di definizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione, e alla corretta erogazione, nel 2023:

- della remunerazione ai membri degli Organi di supervisione strategica e di controllo;
- dell'MBO per il personale MRT e per il restante personale destinatario;
- delle altre forme di remunerazione corrisposte ai dipendenti e, in forma provvisoria, i compensi a favore dei collaboratori, consulenti finanziari e agenti che collaborano con il Gruppo.

Il processo di definizione e gestione delle politiche di remunerazione e incentivazione del personale è formalizzato in specifico Regolamento di Gruppo, che stabilisce i ruoli e le responsabilità degli Organi aziendali di BPER Banca, anche in ottica di indirizzo e coordinamento delle *Legal entity* del Gruppo. Come previsto, le Politiche di remunerazione, il *framework* del sistema incentivante e il perimetro degli MRT sono stati approvati dagli Organi nel 2023, ciascuno per gli aspetti di competenza.

In linea con la normativa di riferimento, è stata riscontrata la presenza di valutazioni di Compliance e le valutazioni di competenza della Funzione di Gestione dei Rischi.

Le analisi sulle Politiche di remunerazione ed incentivazione confermano la complessiva coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione e incentivazione con quanto definito nelle Politiche di Gruppo vigenti e approvate dall'Assemblea dei Soci, oltre che con la normativa esterna e interna di riferimento.





