



**Banco di Sardegna S.p.A.**

**BPER: Gruppo**

Relazione degli Amministratori sulle proposte concernenti le materie poste all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci – 3° punto ordine del giorno

## **DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

### ***PHANTOM STOCK 2020***

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

Sassari, 18 marzo 2020

BANCO DI SARDEGNA, Società per Azioni con Sede legale: Cagliari -Viale Bonaria 33 Sede amministrativa e Direzione generale: Sassari -Piazzetta Banco di Sardegna 1 Capitale sociale Euro 155.247.762,00 i.v. Cod. fisc. e num. iscriz. al Registro delle Imprese di Cagliari n. 1564560900 Società appartenente al GRUPPO IVA BPER BANCA -Partita IVA 03830780361 -Iscrizione all'Albo delle Banche n.5169 – ABI n. 1015.7 -Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia -Gruppo bancario BPER Banca S.p.A. n. 5387.6 -Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di BPER Banca S.p.A. -PEC: segreteriagenerale.pec@bancosardegna.it -[www.bancosardegna.it](http://www.bancosardegna.it)

## **Premessa**

Con il presente documento informativo - redatto in conformità con le disposizioni di cui agli articoli 114-bis del T.U.F. e 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti, nonché allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti - BANCO DI SARDEGNA SPA si propone di fornire ai propri azionisti e alla comunità finanziaria adeguata informativa in merito all'adozione del piano "*Phantom Stock Plan*" (di seguito anche "Piano").

Il Piano è finalizzato all'erogazione di un bonus in denaro che viene determinato in base alla quotazione di mercato delle azioni ordinarie di BPER Banca, ed è definito *Phantom Stock Plan*, in quanto non basato sulla consegna fisica degli strumenti finanziari sottostanti ma sull'erogazione ("*cash*") di somme in denaro corrispondenti al controvalore delle azioni sottostanti a date definite *ex-ante*.

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

Il Comitato di Remunerazione della Capogruppo BPER Banca si è riunito in data 9 marzo 2020 per esaminare il progetto *Phantom Stock Plan* definito dalle funzioni specialistiche. Il Comitato ha quindi deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che, nella seduta del 10 marzo 2020, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 22 aprile 2020.

In data 6 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione del BANCO DI SARDEGNA SPA ha conferito delega al Presidente per sottoporre all'Assemblea dei Soci del 17 aprile 2020 l'approvazione del Piano, previo parere del Comitato di Remunerazione, che si è espresso favorevolmente in data 18 marzo 2020.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca – [www.bancosardegna.it](http://www.bancosardegna.it) – *Area Istituzionale Sezione Governance – Organi sociali – Assemblea dei Soci*.

Sede sociale in Modena, Via San Carlo 8/20  
Codice Fiscale, e Iscrizione al Registro delle Imprese di Modena n.01153230360  
Società appartenente al GRUPPO IVA BPER Banca Partita IVA nr. 03830780361  
Iscritta all'Albo delle Banche al numero di matricola 4932  
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia  
Cap. soc. Euro 1.561.883.844  
[www.bper.it](http://www.bper.it)

---

# **DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI *PHANTOM STOCK 2020***

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

Modena, 10 Marzo 2020

---

## Definizioni

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

<b>ASSEMBLEA</b>	Assemblea ordinaria della Banca.
<b>AZIONI</b>	Azioni ordinarie di BPER quotate sul mercato azionario italiano, gestito da Borsa Italiana.
<b>BONUS</b>	Parte variabile della retribuzione, riferita al personale più rilevante, definita secondo quanto disposto dalle Politiche di remunerazione 2020 del Gruppo BPER.
<b>BPER o EMITTENTE</b>	BPER Banca Spa (di seguito anche solo “Banca”, “BPER” o “Capogruppo”), con sede legale in Modena, Via San Carlo, n. 8/20, Codice Fiscale, Partita IVA e Iscrizione al Registro delle Imprese di Modena n.01153230360.
<b>CLAW - BACK</b>	Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta o di diritto già maturato ma ancora soggetto ad un periodo di <i>retention</i> .
<b>COMITATO PER LE REMUNERAZIONI</b>	Comitato per le remunerazioni di BPER.
<b>COMMON EQUITY TIER 1 RATIO IN REGIME TRANSITORIO (CET1)</b>	Il coefficiente di capitale primario di classe 1 è il capitale primario di classe 1 dell’ente espresso in percentuale dell’importo complessivo dell’esposizione al rischio.
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>	Il Consiglio di Amministrazione della Banca.
<b>DATA DI ASSEGNAZIONE</b>	Data nella quale il Consiglio di Amministrazione della Banca, previa approvazione del Piano da parte dell’Assemblea, assegna le Azioni virtuali ai Beneficiari.
<b>DESTINATARI o BENEFICIARI</b>	I soggetti ai quali verranno assegnate le <i>Phantom Stock</i> .
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE</b>	Gli Amministratori, i sindaci, i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), i C-level che compongono il Comitato interno di Direzione Generale di Bper Banca. I componenti delle Direzioni Generali delle Banche e delle Società del Gruppo e i “Dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari”.
<b>ENTRY GATE</b>	Parametri minimi (patrimoniali, reddituali e di liquidità) al superamento dei quali è prevista la valutazione del personale e l’eventuale assegnazione del bonus <sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> Per maggiori dettagli circa le modalità di funzionamento degli *entry gate* si rimanda alla Relazione sulla remunerazione 2020

<b>GRUPPO BPER BANCA</b>	BPER e le società controllate – direttamente o indirettamente – da BPER ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
<b>HEDGING</b>	Copertura. Nello specifico contesto, ci si riferisce a strategie di copertura o di assicurazione sull'effettivo ammontare della remunerazione rispetto a movimenti sfavorevoli del prezzo di mercato dell'azione di riferimento.
<b>LCR</b>	<i>Liquidity Coverage Ratio</i> : rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e <i>outflows</i> netti dei 30gg. di calendario successivi alla data di rilevazione.
<b>MALUS</b>	Meccanismi correttivi ex post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento
<b>MRT APICALI</b>	Amministratore Delegato, Direttori Generali, delle "unità aziendali rilevanti" <sup>2</sup> . Per BPER Banca: CEO, VDG, dirigenti con responsabilità strategica e C- Level primi riporti del CEO.
<b>PERIODO DI RETENTION</b>	Periodo intercorrente tra il momento in cui matura il diritto a partecipare al Piano e quello in cui avviene l'erogazione del bonus o parte di esso.
<b>PERIODO DI VESTING</b>	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura.
<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE (MRT)</b>	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.
<b>PHANTOM STOCK o AZIONI VIRTUALI</b>	Gli strumenti finanziari "virtuali" (gratuiti, personali e non trasferibili inter vivos) che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di una somma di denaro corrispondente al valore dell'Azione BPER determinato, come definito al par. 3.8, alla data di erogazione stessa.
<b>PHANTOM STOCK PLAN o PIANO</b>	Il Piano di compensi del personale più rilevante adottato dal Gruppo BPER e basato su strumenti finanziari.
<b>REGOLAMENTO EMITTENTI</b>	Il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni.
<b>RISK APPETITE FRAMEWORK</b>	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.

---

<sup>2</sup> Regolamento Delegato UE 604/2014 art 3.5 (RWA > 2%): BPER Banca, Banco di Sardegna, Sardaleasing ed Emil.Ro Factor

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”.

**RETURN ON RISK WEIGHTED ASSETS IN  
REGIME TRANSITORIO (RORWA)**

Rapporto tra l'utile (perdita) di periodo inclusa la componente di pertinenza di terzi e gli RWA di Pillar 1.

**TUF**

Il Decreto Legislativo 24 Febbraio 1998, n.58.

## Premessa

Il presente Documento Informativo è stato predisposto da BPER al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti ed al mercato in merito alla proposta di adozione del *Phantom Stock Plan*, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci in parte ordinaria della Banca in data 22 aprile 2020, ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF.

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

Il Piano è finalizzato all'erogazione di un bonus in denaro che viene determinato in base alla quotazione di mercato delle azioni, ed è definito *Phantom Stock Plan*, in quanto non basato sulla consegna fisica degli strumenti finanziari sottostanti ma sull'erogazione ("*cash*") di somme in denaro corrispondenti al controvalore delle azioni sottostanti a date definite *ex-ante*.

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

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

## **1. Soggetti destinatari**

### **1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate**

Di seguito si riportano i nominativi dei destinatari del *Phantom Stock Plan* rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.1 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti Consob<sup>3</sup>.

Qualora nel corso dell'esercizio 2020 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

- Signor Vandelli Alessandro, CEO di BPER Banca.
- Signor Esposito Stefano, Consigliere Delegato di Sardaleasing.

### **1.2. Categorie di potenziali dipendenti o di collaboratori dell'Emittente e delle società controllanti o controllate di tale Emittente**

Il Piano è destinato inoltre ai dipendenti del Gruppo BPER individuati come "*personale più rilevante*" ai sensi di quanto definito dal regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 ovvero a quelle categorie di soggetti che hanno impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Sono ricompresi tutti i soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante<sup>4</sup> in quanto è prevista la facoltà agli organi deliberanti di definire bonus *target* individualizzati per situazioni specifiche (obiettivi sfidanti, *retention*, ecc.).

Rientrano in questa categoria i Direttori Generali di Banco di Sardegna e di Banca di Sassari

### **1.3. Indicazione nominativa di altri beneficiari del Piano,**

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

Qualora nel corso dell'esercizio 2020 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

Le categorie in oggetto sono le seguenti:

- a) Direttore Generale dell'Emittente strumenti finanziari:
  - Signor Vandelli Alessandro, CEO di BPER Banca

---

<sup>3</sup> Ad esclusione dei soggetti appartenenti ad Arca SgR in conformità alla normativa di settore.

<sup>4</sup> Ad esclusione delle figure appartenenti a società estere.

- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente strumenti finanziari, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di Gestione, e ai Direttori Generali dell'Emittente strumenti finanziari;

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

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

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

#### **1.4. Descrizione e indicazione numerica degli altri beneficiari**

Di seguito si riportano la descrizione e la numerosità dei potenziali destinatari del *Phantom Stock Plan* rientranti nelle seguenti categorie:

- a) dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.

Rientrano in tale categoria nove (9) soggetti relativi alla Capogruppo,

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

Rientrano in tale categoria n. quarantotto (48) soggetti relativi alla Capogruppo, n. dieci (10) soggetti relativi al Banco di Sardegna, n. uno (1) soggetto relativo a Sardaleasing.

Anche per le suddette categorie, i soggetti beneficeranno del presente Piano esclusivamente qualora la componente variabile assegnata agli stessi superi uno specifico importo definito dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, qualora nel corso dell'esercizio 2020 si verificassero cambiamenti o avvicendamenti nelle figure identificate quale personale più rilevante, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

## **2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano**

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

Con l'adozione del Piano, il Gruppo BPER si prefigge di adeguare le modalità di erogazione dei bonus riferiti all'esercizio 2020 (previsti per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di "*personale più rilevante*") alle disposizioni di Banca d'Italia<sup>5</sup> in materia di politiche di remunerazione nelle banche.

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

Il Piano, inoltre, ha l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti verso le priorità aziendali e del Gruppo, sostenendo la creazione del valore nel lungo periodo;

---

<sup>5</sup>Circolare 285 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018

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

### 2.1.1 Informazioni aggiuntive per Piani “rilevanti”

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

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

L'arco temporale è stato definito tra 4 e 6 anni<sup>6</sup> in quanto il Gruppo BPER ha ritenuto che fosse l'intervallo necessario per (i) favorire la sostenibilità delle *performance*; (ii) incentivare e fidelizzare il *management*.

In linea con le disposizioni normative emanate da Banca d'Italia, i piani *Phantom Stock* potrebbero essere associati, oltre che alla remunerazione variabile erogata sotto forma di bonus, anche a eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica riconosciuti ai soggetti destinatari del presente piano<sup>7</sup>.

### 2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerate ai fini dell'attribuzione del Piano

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

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

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

#### 2.2.1 Informazioni di maggior dettaglio

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

<sup>6</sup> L'arco temporale varia in relazione alla posizione ricoperta.

<sup>7</sup> Seppure come ipotesi remota è possibile che qualsiasi risorsa che al momento della cessazione rientri nel perimetro del personale più rilevante possa essere destinataria del piano *Phantom Stock*.

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

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

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

Con riferimento agli MRT apicali:

- in caso di bonus inferiori o uguali a 50 mila euro e 1/3 della remunerazione complessiva, l'erogazione avviene interamente *cash e up-front*
- in caso di bonus di importo superiore a 50 mila Euro (o a 1/3 della remunerazione complessiva) e inferiore o uguale a 424 mila Euro l'assegnazione del 55% del bonus avviene mediante *Phantom Stock* così suddivise; della quota parte rappresentata da *Phantom Stock*, il 25% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (*up front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno, il restante 30% attribuito in quote uguali nei 5 esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita).
- in caso di Bonus superiori a 424 mila Euro, il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante *Phantom Stock*. Il restante 60% (25% *cash* e 35% *Phantom Stock*) viene differito in quote annuali uguali in 5 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno

Con riferimento agli MRT non apicali:

- in caso di bonus inferiori o uguali a 50 mila euro e 1/3 della remunerazione complessiva, l'erogazione avviene interamente *cash e up-front*
- in caso di bonus di importo superiore a 50 mila Euro (o 1/3 della remunerazione complessiva) e inferiore o uguale a 424 mila Euro, l'assegnazione del 50% del bonus avviene mediante *Phantom Stock*; della quota parte rappresentata da *Phantom Stock*, il 30% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (*up front*) - fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno, il restante 20% attribuito in quote uguali nei 3 esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di *retention* di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita).
- in caso di Bonus superiori a 424 mila Euro, il 40% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (quota *up-front*): 20% *cash* e 20% mediante *Phantom Stock*. Il restante 60% (30% *cash* e 30% *Phantom Stock*) viene differito in quote annuali uguali in 3 esercizi con un periodo di mantenimento (di indisponibilità) di 1 anno

Le quote differite sono soggette a regole di *malus* che portano all'azzeramento della quota in caso di

mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. *entry gate*) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

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

L'entità del compenso basato su strumenti finanziari, calcolata come sopra descritto, potrebbe non essere erogata interamente mediante l'assegnazione di *Phantom Stock* qualora la Banca decidesse di erogarne una quota parte tramite strumenti di differente natura (es. strumenti obbligazionari).

### **2.3.1 Informazioni di maggior dettaglio**

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

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

Il presente Piano risulta sostanzialmente analogo a quello che il Gruppo BPER ha strutturato con riferimento all'esercizio 2019.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

### **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

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

In data 10 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci l'approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 contenenti indicazioni circa l'utilizzo di un Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari.

Il presente Piano, definito nell'ambito delle suddette Politiche di remunerazione, viene sottoposto all'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2020 per la relativa approvazione.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano e ha facoltà di delegare alcune attività alla Direzione Risorse Umane che opera sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

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

Il Piano potrà essere modificato ed integrato in caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore delle azioni BPER e più in generale sul contenuto economico del Piano.

Eventuali revisioni del Piano vengono definite dal Comitato per le Remunerazioni di BPER e sottoposte all'Assemblea per l'approvazione, previo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

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

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

Per le modalità di erogazione si veda il paragrafo 2.3.

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

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

### **3.6. Data della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Remunerazioni**

Il Comitato per le Remunerazioni di BPER si è riunito in data 9 marzo 2020 per esaminare il progetto di *Phantom Stock Plan* definito dalle funzioni aziendali specialistiche e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che, il 10 marzo 2020 ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 22 aprile 2020..

### **3.7. Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le Remunerazioni**

La Banca identifica quali beneficiari del Piano 2020 esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione *ex-post* delle *performance*, sia stato assegnato un bonus superiore a 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione complessiva. Poiché il numero complessivo delle *Phantom Stock* deriva dall'entità del Bonus assegnato e dal prezzo medio dell'azione stabilito nel periodo precedente alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo, non si rende possibile determinare *ex-ante* il numero complessivo di *Phantom Stock* che saranno assegnate e il relativo controvalore.

### **3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano**

I valori adottati come riferimento ai fini del calcolo del numero di *Phantom Stock* spettanti a ciascun destinatario sono definiti come segue:

- per quanto riguarda il valore iniziale, esso è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di BPER che approva i risultati consolidati di Gruppo.
- per quanto riguarda il valore finale, esso è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione BPER rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo nell'anno di effettiva erogazione del bonus (ovvero la data in cui, trascorso il periodo di *vesting* e trascorso il periodo di *retention* il bonus viene effettivamente erogato al destinatario).

Ai fini della determinazione del numero di *Phantom Stock* da assegnare nell'ambito dei compensi da corrispondere al Personale più Rilevante in occasione della cessazione anticipata del Rapporto di Lavoro, il calcolo del numero di Strumenti spettanti a ciascun destinatario è definito come segue:

- per il personale la cui delibera è in capo al Consiglio di Amministrazione, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese antecedente il CdA che ha deliberato la cessazione anticipata e approvato il correlato compenso;
- per il personale la cui delibera non è in capo al Consiglio di Amministrazione,
  - In caso di uscite nei primi sei mesi del 2020, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di dicembre 2019
  - In caso di uscite nei secondi sei mesi del 2020, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie BPER rilevati nel mese di giugno 2020

Alla data del 5 Febbraio 2020 (data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione in cui sono stati approvati i risultati preliminari consolidati di Gruppo), il valore di Borsa delle Azioni BPER, calcolato in base

alla metodologia sopra esposta era pari ad Euro 4,4871 per ciascuna azione mentre in base alla metodologia indicata nel “Documento informativo sul piano di compensi basati su strumenti finanziari – Phantom Stock” 2015 era pari ad Euro 4,4689 per ciascuna azione.

**3.9. Termini e modalità di cui la Banca tiene conto, nell’ambito dell’individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra:**

- i. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per le remunerazioni, e**
- ii. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell’art. 114, comma 1, ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
  - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
  - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

In occasione della deliberazione relativa al Piano assunta dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2020 è stata data comunicazione al Mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

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

## **4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti**

### **4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano**

Il Piano prevede, subordinatamente alle condizioni di attivazione dello stesso, l’assegnazione a titolo gratuito e personale di un determinato numero di *Phantom Stock*, che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all’erogazione a scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention* di un bonus *monetario* (“*cash*”) corrispondente al controvalore delle azioni, calcolato in base alle modalità riportate nel precedente paragrafo 3.8 del presente documento informativo.

### **4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano**

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2021 (periodo in cui vengono rilevati i risultati relativi all’esercizio 2020) e il 2027 (periodo di ultima erogazione dell’ultimo bonus “*cash*”).

### **4.3 Termine del Piano**

Il presente Piano terminerà nel 2027.

#### **4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati**

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

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

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di bonus da erogare in strumenti finanziari secondo i criteri stabiliti nel paragrafo 3.4.

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

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

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

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

Se lo stesso è superiore a 50 mila Euro o 1/3 della remunerazione complessiva si attiva il presente Piano che prevede l'assegnazione (anche mediante quote con maturazione differita) di quota parte del bonus complessivo mediante l'assegnazione di *Phantom Stock*.

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

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

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

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

Coerentemente con quanto esplicitato nelle Politiche di remunerazione 2020, il Gruppo BPER ha vietato ai propri dipendenti di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti di essa che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

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

**4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Maturati i diritti alla percezione dei bonus previsti, in caso di dimissioni ovvero di licenziamento per giusta causa e/o di cessazione del rapporto di amministratore durante il periodo di *vesting* ovvero di *retention*, il Consiglio di Amministrazione è delegato, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, alla puntuale definizione e disciplina di tale fattispecie.

**4.9 Indicazione di eventuali altre cause di annullamento del Piano**

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

**4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

Non applicabile.

**4.17. Scadenza delle opzioni**

Non applicabile.

**4.18. Modalità (americana/europea), tempistica e clausole di esercizio**

Non applicabile.

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

- a. alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato;
- b. alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

**4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti**

Non applicabile.

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

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

\* \* \*

Modena, 10 marzo 2020

BPER Banca S.p.A.  
Il Presidente  
Dott. Ing. Pietro Ferrari

## PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Data 10 marzo 2020

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Vandelli Alessandro	CEO BPER Banca	18 Aprile 2015	<i>Phantom Stock</i>	5.093	1 Marzo 2016	0 €	5,22 €	1)
		8 Aprile 2017	<i>Phantom Stock</i>	6.279	8 Marzo 2018	0 €	4,59 €	2)
		14 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	49.689	5 Marzo 2019	0 €	3,11 €	3)
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	46.331	10 Marzo 2020	0 €	4,49 €	9)
Note:								
Note:								
Cuccurese Giuseppe	Direttore Generale Banco di Sardegna	7 aprile 2017	<i>Phantom Stock</i>	2.477	23 Marzo 2018	0 €	4,59 €	4)
		11 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	22.885	22 Marzo 2019	0 €	3,11 €	5)
		12 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	21.787	10 Marzo 2020	0€	4,49€	9)
Note								

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Tomasi Franco	Direttore Generale Emil.Ro	10 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	11.661	26 Marzo 2019	0 €	3,11€	6)
		16 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	705	10 Marzo 2020	0€	4,49€	10)
Note: <i>Phantom Stock</i> relative alla posizione ricoperta in una banca controllata nell'esercizio 2018								
N.6 Dirigenti con Responsabilità strategica di BPER Banca		8 aprile 2017	<i>Phantom Stock</i>	6808	8 Marzo 2018	0 €	4,59 €	4)
		14 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	87.554	5 Marzo 2019	0 €	3,11€	7)
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	68.236	10 Marzo 2020	0 €	4,49€	11)
Note								
N.25 altri dipendenti o collaboratori di BPER Banca per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		14 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	140.599	5 Marzo 2019	0 €	3,11€	8)
		17 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	62.427	10 Marzo 2020	0 €	4,49€	12)
Note								

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
N.7 altri dipendenti o collaboratori di Banco di Sardegna per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano		11 Aprile 2018	<i>Phantom Stock</i>	6.549	22 Marzo 2019	0 €	3,11€	6)
		12 Aprile 2019	<i>Phantom Stock</i>	10.915	10 Marzo 2020	0 €	4,49€	13)
Note								
Note: <i>Phantom Stock</i> relative alla posizione ricoperta in una banca controllata nell'esercizio 2018								

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

1) Bonus di cui una parte (40%) attribuita *up front* ha superato il periodo di *retention* di 2 anni ed è stata pagata nel 2018. La restante parte (60%) è attribuita in quote annuali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2018. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno ed è stata pagata nel 2019. La terza quota ha superato il periodo di *vesting* il periodo di *retention* di un anno e verrà pagata nel 2020. La quarta quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di un anno di *retention*. Le quinta quota è soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla quarta e quinta quota.

2) Bonus di cui una parte (40%) attribuita *up front* ha superato il periodo di *retention* di 2 anni e verrà pagata nel 2020. La restante parte (60%) è attribuita in quote annuali nei quattro esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno e verrà pagata nel 2020. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta a un periodo di un anno di *retention*. La terza e quarta quota sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla seconda, terza e quarta quota.

3) Bonus di cui una parte (40%) già maturato e soggetto a un periodo di *retention* di 2 anni dalla data di assegnazione, in parte (60%) attribuito in quote annuali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.

4) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, il periodo di *retention* di un anno e verrà pagata nel 2020. La seconda quota ha superato il periodo di *vesting*, ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. La terza quota è soggetta sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno. Il numero degli strumenti assegnati corrisponde alla seconda e terza quota.

- 5) Bonus di cui una parte (60%) già maturato e soggetto a un periodo di *retention* di due anni dalla data di assegnazione, in parte (40%) attribuito in quote annuali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le altre quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 6) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting*, ed è soggetta a un periodo di un anno di *retention*. La seconda e la terza quota sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un anno.
- 7) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. Per due figure una parte di Bonus (60%) è già maturata ed è soggetta a un periodo di *retention* di due anni dalla data di assegnazione, mentre il restante (40%) è attribuito in quote annuali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le rimanenti quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 8) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. Per una figura una parte di Bonus (60%) è già maturata ed è soggetta a un periodo di *retention* di due anni dalla data di assegnazione, mentre il restante (40%) è attribuito in quote annuali nei tre/cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. La prima quota ha superato il periodo di *vesting* ed è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno. Le rimanenti quote sono soggette sia a *vesting* di un anno che a *retention* di un ulteriore anno.
- 9) Bonus di cui una parte (45,5%) è già maturato ed è soggetta a un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, in parte (54,5%) attribuita in quote annuali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 10) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 11) Per i Bonus compresi tra i 30 e i 100 mila euro il bonus è attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. Per i Bonus di importo superiore ai 100 mila euro una parte (45,5%) è già maturata ed è soggetta a un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, il restante (54,5%) è attribuito in quote annuali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 12) Per le figure non apicali il Bonus è attribuito in quote annuali uguali nei tre esercizi successivi a quello di assegnazione. Per le figure apicali per i Bonus di importo compreso tra i 30 e i 100 mila euro l'assegnazione avviene mediante *Phantom Stock* interamente attribuite in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione. Per una figura apicale il cui Bonus è di importo compreso tra i 100 e i 434 mila euro, una parte (45,5%) è già maturata ed è soggetta a un periodo di *retention* di un anno dalla data di assegnazione, il restante (54,5%) è attribuito in quote annuali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione.
- 13) Bonus attribuito in quote annuali uguali nei tre (cinque per MRT apicali) esercizi successivi a quello di assegnazione.

data 10 marzo 2020

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: o del C.d.A. di proposta per l'Assemblea del 22 aprile 2020						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Non disponibile			<i>Phantom Stock</i>					
Note: In accordo con quanto definito al par. 1 e seguenti, la Banca identifica quali beneficiari esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex-post delle <i>performance</i> , sia stato assegnato un bonus superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre ex-ante i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.								