



## PIANO DI COMPENSI BASATI SU AZIONI DEL BANCO BPM

PIANO LONG TERM INCENTIVE  
2021-2022-2023

### DOCUMENTO INFORMATIVO

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

## DEFINIZIONI

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

**Banco BPM o Banca o Capogruppo** – Banco BPM S.p.A. capogruppo del Gruppo bancario Banco BPM;

**Società controllate** – nell'ambito del Gruppo bancario Banco BPM, le società controllate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo;

**Gruppo** – il Gruppo bancario Banco BPM;

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo bancario Banco BPM** – la relazione redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti;

**Policy** – Politica in materia di remunerazione, contemplata nella Relazione su politica in materia di remunerazione e su compensi corrisposti del personale del Gruppo bancario Banco BPM - Sezione I;

**Disposizioni di Vigilanza** – le Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, 25° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;

**T.U.F.** - D.Lgs. n.58 del 24 febbraio 1998 (“Testo Unico della Finanza”) e successive modificazioni ed integrazioni;

**Regolamento Emittenti** - Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;

**P.P.R. o personale più rilevante** – i soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;

**Personale più rilevante apicale:** Amministratore Delegato, Direttore Generale (ove nominato), Condirettori Generali e vertici operativi e direttivi di Capogruppo, responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo non inclusi tra le funzioni aziendali di controllo e a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato di Banca Aletti S.p.A. e di Banca Akros S.p.A.;

**Periodo di performance** – il periodo relativo agli esercizi 2021-2023;

**Riconoscimento** – il conferimento di una remunerazione variabile riferita a un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato;

**Maturazione** – l'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione.

**Assegnazione di strumenti finanziari** – l'impegno della banca nei confronti di un soggetto a consegnare strumenti finanziari subordinatamente al verificarsi di tutte le specifiche condizioni previste nell'ambito del piano Long Term Incentive (L.T.I.).

**Incentivo LTI riconosciuto** – azioni complessivamente riconosciute al singolo beneficiario verificati i cancelli di accesso, le condizioni e gli obiettivi previsti nell'ambito del piano Long Term Incentive (LTI), a prescindere dall'effettivo momento in cui le singole quote vengono a maturazione;

**Quota up-front** – la quota che matura nel periodo immediatamente successivo al periodo di performance;

**Quote differite** – le quote che maturano nel periodo di differimento, subordinatamente alle condizioni di *malus*;

**Retention** – periodo di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni applicato sulla base delle vigenti disposizioni normative;

**Malus** – meccanismi di correzione dei rischi *ex post*, che operano nel periodo di maturazione e che possono determinare la riduzione o l'azzeramento delle quote differite.

## PREMESSA

In conformità con le prescrizioni di cui all'art. 114-bis del T.U.F. nonché delle disposizioni dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente Documento è stato predisposto dal Consiglio di Amministrazione di Banco BPM per rappresentare il piano di compensi triennale (Piano L.T.I.), che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della remunerazione dei *manager* del vertice del Gruppo bancario Banco BPM mediante assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banco BPM, proposto nell'ambito della Policy adottata dal Gruppo medesimo in relazione al piano Long Term Incentive (L.T.I.) 2021-2023.

Il Piano L.T.I. 2021-2023 del Gruppo bancario Banco BPM è finalizzato a perseguire risultati che creino valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Banca.

Il presente Documento – redatto in conformità con quanto previsto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti – è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria e Straordinaria dei Soci del 15 aprile 2021 per quanto riguarda l'informativa al pubblico dei criteri e delle condizioni stabilite per il Piano L.T.I..

Il Documento illustra i criteri cui il Consiglio di Amministrazione, e per esso i suoi delegati, deve attenersi nella successiva fase di attuazione del Piano L.T.I..

Il Piano, avuto riguardo ai destinatari del medesimo, si qualifica quale "piano rilevante" ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Il Documento è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Banco BPM, Piazza F. Meda n. 4, Milano, e presso Borsa Italiana S.p.A. nonché pubblicato sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com) e dello stesso Banco BPM <https://gruppo.bancobpm.it> (Sezione Corporate Governance – Politiche di Remunerazione).

Per tutto quanto non riportato in questa sede, si rinvia alla Policy 2021.

## **1. Soggetti destinatari**

Il Piano L.T.I. ha come destinatari circa 60 posizioni (alla data di redazione del Documento) ricomprese nel perimetro del P.P.R. del Gruppo.

### **1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Il Piano è destinato a circa 60 posizioni alla data di redazione del Documento, tra questi si riportano nel seguito le persone per le quali - ai sensi dell'art. 84-bis, comma 3 del Regolamento Emittenti e relativo Allegato 3A, Schema 7 - è richiesta la *disclosure* nominativa:

- 1) l'Amministratore Delegato di Banco BPM, Giuseppe Castagna,
- 2) l'Amministratore Delegato-Direttore Generale di Banca Akros S.p.A., Marco Federico Turrina,
- 3) l'Amministratore Delegato di Banca Aletti S.p.A., Alessandro Varaldo.

Non è fornita indicazione nominativa di potenziali destinatari del Piano L.T.I. qualora essi, pur ricoprendo cariche in organi sociali di Società controllate, siano destinatari di remunerazione variabile nella loro veste di dipendenti del Gruppo; per tali soggetti si rinvia alle informazioni di seguito riportate.

### **1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

In aggiunta ai nominativi elencati al precedente punto 1.1, il Piano L.T.I. è riservato ad un numero contenuto di ruoli ricompresi nel perimetro del P.P.R. del Gruppo e selezionati in base al livello della posizione e all'impatto sul business.

### **1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

- a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**
- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12**

**marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**

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

- a) I Condirettori Generali, Domenico De Angelis e Salvatore Poloni, di Banco BPM <sup>1</sup>.
- b) La disposizione non trova applicazione.
- c) La disposizione non trova applicazione.

#### **1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

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

**b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;**

**c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**

- a) In aggiunta ai riferimenti elencati ai precedenti punti 1.1 e 1.3, il Piano Triennale è riservato anche a n. 2 dirigenti con responsabilità strategiche di Banco BPM.
- b) La disposizione non trova applicazione.
- c) Non vi sono altre categorie di dipendenti o collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano L.T.I..

## **2. Ragioni che motivano l'adozione del piano**

Il Piano L.T.I. 2021-2023 del Gruppo bancario Banco BPM è finalizzato a perseguire risultati che creino valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la banca; esso inoltre è finalizzato a premiare il personale con un incentivo da corrispondere unicamente in azioni ordinarie Banco BPM, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di predefiniti cancelli di accesso, condizioni nonché di specifici obiettivi di performance.

---

<sup>1</sup> Ove nominato partecipa anche il Direttore Generale di Banco BPM.

Nell'ambito del Piano L.T.I. 2021-2023, la modalità di attribuzione delle azioni è strutturata - in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili nazionali<sup>2</sup> - in quote *up-front* e differite in un periodo pluriennale (tre o cinque anni); è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno.

Il Piano L.T.I. allinea quindi gli incentivi con gli interessi di lungo termine del Gruppo e fa pertanto convergere gli interessi tra *management* e azionisti.

In questa sede, si specifica che non è previsto il sostegno del Piano L.T.I. 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.

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

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

Nel formulare all'Assemblea ordinaria e straordinaria dei Soci di Banco BPM convocata per il 15 aprile 2021 (in unica convocazione) la proposta di approvazione del Piano L.T.I., il Consiglio di Amministrazione della Banca ha previsto, tra l'altro, il conferimento di ogni opportuno potere al Presidente del Consiglio medesimo e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con facoltà di subdelega, al fine di dare effettiva attuazione al Piano stesso, tenuto conto di quanto previsto nella Policy.

In proposito, si fa presente che ai sensi dello Statuto sociale l'Assemblea Ordinaria e Straordinaria dei Soci approva, tra l'altro, (i) le politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del personale, (ii) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

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

Nell'ambito di Capogruppo, la funzione Risorse Umane è incaricata dell'amministrazione del Piano L.T.I., garantisce ausilio tecnico agli organi sociali e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione della politica in materia di remunerazione e all'effettiva attuazione del piano Long Term Incentive (L.T.I.) 2021-2023, con la collaborazione, ciascuna secondo le rispettive competenze, delle funzioni Rischi, Compliance, Finanza, Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio, Segreteria Affari Societari e Operations, Immobili e Acquisti.

---

<sup>2</sup> Disposizioni di Vigilanza.

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

In caso di variazioni dei principali obiettivi di lungo termine, di cambi regolamentari che impattino il Gruppo o di eventi aziendali straordinari, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha la facoltà di approvare eventuali modifiche e/o integrazioni alle regole del piano che si riterranno necessarie e/o appropriate per renderlo coerente con il mutato contesto.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha facoltà di valutare, in caso di operazioni straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione, eventuali conseguenti adeguamenti delle quote azionarie maturate ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari. Qualora infine si verificasse il cambio del controllo societario si procederà alla liquidazione anticipata pro-rata; nel caso in cui intervenisse una rilevante modifica dell'assetto proprietario stesso, il Consiglio di Amministrazione valuterà la liquidazione anticipata pro-rata.

Al verificarsi di tali eventi sarà data opportuna informativa all'Assemblea dei Soci.

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

Previa autorizzazione dell'Assemblea in sede ordinaria dei Soci di Banco BPM del 15 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione della Banca potrà procedere nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, delle condizioni previste dall'art 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 relativo agli abusi di mercato ("Regolamento M.A.R.") (cfr. non applicabilità dei divieti in tema di abusi di mercato), all'acquisto di azioni proprie nell'ambito di un "Programma di acquisto di azioni proprie" al fine di adempiere agli obblighi derivanti da programmi di opzioni su azioni o altre assegnazioni di azioni ai dipendenti o ai membri degli Organi di amministrazione o di controllo dell'emittente o di una società collegata.

L'acquisto potrà avvenire nei limiti della quantità individuata sulla base del numero massimo di azioni assegnabili ai destinatari del Piano (numero stimato in corrispondenza del risultato massimo previsto dal piano Short Term Incentive (S.T.I.) 2021 e nel rispetto dell'autorizzazione da parte della Banca Centrale Europea.

Il numero di azioni da assegnare a ciascun destinatario viene determinato ex ante, prendendo a riferimento la media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data della delibera dell'Assemblea che approva il Piano di Compensi in strumenti finanziari (Assemblea Ordinaria del 15 aprile 2021).

**3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.**

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha determinato le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'Assemblea in sede ordinaria dei Soci.

Tenuto conto che tra i destinatari del piano L.T.I. 2021-2023 vi è anche l'Amministratore Delegato di Banco BPM, le determinazioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte in conformità alle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e aziendali in materia di conflitti di interessi.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2021 ha deliberato di approvare il Piano, da sottoporre all'Assemblea Ordinaria e Straordinaria dei Soci, convocata per il 15 aprile 2021 (in unica convocazione), preso atto del parere del Comitato Remunerazioni dell'8 marzo 2021.

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

La disposizione non trova applicazione.

Il numero massimo di azioni stimato a sostegno di tutti i piani in essere ammonta a circa 14 milioni di azioni (incentivazione annuale per gli esercizi 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 e incentivazione di lungo termine 2017/2019), che considera le quote differite che matureranno dal 2022 al 2027, subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste per la maturazione e, in aggiunta, quanto stimabile a fronte del piano S.T.I. 2021 e del piano L.T.I. 2021/2023.

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

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria Banco BPM registrato nelle date citate nei paragrafi 3.6 e 3.7 del presente Documento è stato pari a Euro 2,0300 (Comitato Remunerazioni del 5 febbraio 2021), Euro 2,1740 (Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2021), Euro 2,2930 (Comitato Remunerazioni dell'8 marzo 2021), Euro 2,3230 (Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2021).

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**



**i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la remunerazione, e**

**ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1 del T.U.F.; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**

**a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**

**b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

In fase di adozione ed esecuzione dei Piani è data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

Seppur le proposte deliberative concernenti i piani di compensi basati su strumenti finanziari siano preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazioni per il rilascio del parere al Consiglio di Amministrazione, l'informativa al mercato è data, ove dovuta, contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte di quest'ultimo.

#### **4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti**

##### **4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.**

L'incentivo riconosciuto a valere sul Piano L.T.I. 2021-2023 viene attribuito tramite assegnazione gratuita di azioni ordinarie Banco BPM ("performance share"), assoggettate a clausole di differimento e *retention* (vincolo alla vendita).

L'incentivo è suddiviso in una quota up-front pari al 40% e in quote differite costituite da:

- cinque quote annue di pari importo, differite nei cinque anni successivi la quota up-front, per il personale più rilevante apicale;
- tre quote annue di pari importo, differite nei tre anni successivi la quota up-front per i restanti partecipanti al piano.

Per le azioni maturate è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno, sia per quelle up-front, sia per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata. L'effettiva entrata in possesso da parte del beneficiario avviene al termine del periodo di *retention*.

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

Il periodo di attuazione del Piano L.T.I. è compreso tra l'esercizio di approvazione assembleare (2021) e l'effettiva disponibilità dell'ultima quota differita in azioni (2028 ovvero 2030 in caso di differimento in cinque anni).

### **4.3 Termine del Piano.**

Il Piano Triennale si conclude nel 2030.

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

Al momento è stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a circa Euro 16 milioni.

L'attribuzione è distribuita negli anni di maturazione come illustrato al precedente punto 4.1.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni ordinarie Banco BPM che verranno assegnate ai sensi del Piano L.T.I., in quanto la loro esatta quantificazione è determinata prendendo a riferimento la media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data della delibera dell'Assemblea che approva il Piano di Compensi in strumenti finanziari (Assemblea Ordinaria del 15 aprile 2021); in fase di riconoscimento dell'incentivo tale numero sarà condizionato alle condizioni previste per il Piano L.T.I. 2021-2023 nonché al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance.

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

Al 31 dicembre del 2023 è prevista la verifica dei seguenti cancelli di accesso a livello consolidato: Common Equity Tier 1 (CET1) ratio fully loaded 2023, Leverage fully loaded 2023 e Net Stable Funding Ratio (N.S.F.R.) regulatory 2023 maggiori della Soglia Risk Trigger del Risk Appetite Framework (R.A.F.); Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (U.O.C.) 2023 maggiore di zero. Il mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni non consente l'attivazione del Piano e determina pertanto il mancato riconoscimento dell'incentivo del piano L.T.I..

Per ogni esercizio nel periodo 2021/2023 nel caso in cui il cancello CET1 del piano short term incentive risultasse inferiore alla relativa soglia, è prevista la decurtazione del 10% delle azioni.

Al 31 dicembre del 2023 è prevista inoltre la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance: ROTE (stated) al 2023, Gross NPE ratio (stated) al 2023, Total Shareholder Return (T.S.R.) e E.S.G.

Il risultato di ciascun obiettivo è misurato con interpolazione lineare all'interno di un range che prevede un livello minimo (floor) e uno massimo (cap) di raggiungimento. Il numero di azioni riconoscibile per ciascun obiettivo è pari: (i) al 100% se l'obiettivo è raggiunto almeno al livello massimo, (ii) al 50% se raggiunto al livello minimo, (iii) a zero se raggiunto a un livello peggiore rispetto a quello minimo e, (iv) a un valore determinato per interpolazione lineare tra floor e cap.

Le azioni riconosciute al termine del periodo di performance sono attribuite nel corso del periodo di maturazione in quote soggette a un anno di *retention* (vincolo alla vendita) dalla maturazione di ciascuna quota. La durata massima del piano è quindi di 10 anni, comprendendo anche l'anno di *retention* dell'ultima quota differita.

In caso di accertamento, nel corso dell'esercizio, di comportamenti di misconduct, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, per i soggetti da esso direttamente nominati, o l'Amministratore Delegato di Capogruppo (o un suo delegato), per i restanti soggetti, valuta la misura del provvedimento da adottare (che può agire in riduzione o azzeramento) in ordine all'incentivo.

I comportamenti di misconduct sono i seguenti:

- provvedimento di sospensione dal servizio e dal trattamento economico a partire da un giorno. Esso determina l'esclusione dalla percezione delle citate componenti variabili della remunerazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per una società del Gruppo o per la clientela;
- violazioni<sup>3</sup> degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del Testo Unico Bancario;
- violazioni dell'obbligo di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo;
- comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del Testo Unico Bancario, delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

Al verificarsi dei comportamenti di misconduct indicati al precedente capoverso, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per i soggetti da esso direttamente nominati o l'Amministratore Delegato (o suo delegato) per i restanti soggetti, si riserva anche di attivare meccanismi di restituzione degli importi già maturati dell'incentivo o di sue quote dal momento della loro maturazione fino ai successivi cinque anni.

#### **4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.**

---

<sup>3</sup> Per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

Le azioni sono vincolate ad un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno, sia per quelle up-front sia per le differite, che decorre dalla maturazione.

Eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente al termine della *retention*, ossia con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli del beneficiario.

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

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

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

Il Personale del Gruppo non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nei loro meccanismi retributivi.

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia la quota up-front, sia le quote differite sono corrisposte pro-quota<sup>4</sup> nei casi di pensionamento, accesso al fondo di solidarietà, decesso, previsioni specifiche contenute in contratti individuali o in accordi di risoluzione del rapporto di lavoro individuali, fatte salve le casistiche relative alla perdita di ogni diritto.

È prevista la perdita di ogni diritto in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo nonché per risoluzioni del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione o causa, incluso l'accesso al fondo di solidarietà, definite entro il primo semestre 2021 che prevedano la cessazione nel 2021.

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

È fatto salvo quanto previsto al precedente paragrafo 4.5.

**4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di Banco BPM, delle azioni oggetto del Piano, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.**

---

<sup>4</sup> Pro quota in ragione del periodo di effettivo servizio durante il periodo di performance. La corresponsione avviene in base alle medesime modalità previste per il personale in servizio destinatario del piano LTI.

Il Piano L.T.I. non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte di Banco BPM o di altre Società del Gruppo.

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

La disposizione non trova applicazione.

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

È stato stimato un fabbisogno massimo pari circa a Euro 16 milioni, pur non essendo possibile, allo stato, quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni del piano L.T.I. 2021-2023 e alle performance conseguite.

L'onere viene distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione del Piano L.T.I. ossia nel periodo 2021-2028.

**4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione di azioni.**

In considerazione delle modalità di attuazione, l'adozione del Piano L.T.I. non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale del Gruppo derivante da aumenti di capitale.

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

Fatto salvo il periodo di *retention*, non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

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

Il Piano L.T.I. prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

Per tutto quanto non riportato in questa sede, si rinvia alla Policy 2021.

Verona, 9 marzo 2021

Il Consiglio di Amministrazione

Segue Tabella "Piani di compensi basati su strumenti finanziari"

**Piani di compensi basati su strumenti finanziari**  
**Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n.11971/1999**  
**Sezione 2 – Strumenti di nuova assegnazione**

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 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del Consiglio di Amministrazione del 9/03/2021 di proposta per l'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
<b>Giuseppe Castagna</b>	Amministratore Delegato di Banco BPM	15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
<b>Marco Federico Turrina</b>	Amministratore Delegato - Direttore Generale di Banca Akros	15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
<b>Alessandro Varaldo</b>	Amministratore Delegato di Banca Aletti	15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
<b>Domenico De Angelis</b>	Condirettore Generale di Banco BPM	15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
<b>Salvatore Poloni</b>	Condirettore Generale di Banco BPM	15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
n. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche		15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
n. 3 Altri soggetti destinatari del Piano		15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2029
n. 50 Altri soggetti destinatari del Piano		15/04/2021	Azioni Ordinarie Banco BPM	ND	15/04/2021	ND	ND	2021 - 2027