



# BANCO BPM

## **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM 2025**







# Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM 2025

## SEZIONE II

### Compensi corrisposti 2024

Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art. 123-ter, Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni)

Pubblicata nel sito del Gruppo [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it)  
(sezione Corporate Governance – Politiche di Remunerazione).

In approvazione, per quanto di competenza, da parte degli Organi sociali di Capogruppo - Assemblea Ordinaria dei Soci del 30 aprile 2025



# Indice

EXECUTIVE SUMMARY .....	7
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI .....	17
PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	18
1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI.....	18
1.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate del Gruppo .....	18
1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.....	18
1.1.2 Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale.....	20
1.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate.....	20
1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 .....	21
1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 all'Amministratore Delegato di Capogruppo.....	25
1.2.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 ai Condirettori Generali di Capogruppo.....	27
1.3 Altre tipologie di remunerazione .....	30
1.3.1 Interventi di merito.....	30
1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione.....	30
1.3.3 Welfare e altri benefici di natura non monetaria.....	30
1.4 Malus e claw-back .....	30
1.5 Neutralità di genere .....	31
2. TABELLE REDATTE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA TABELLA REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE INFORMATIVA QUALITATIVA .....	31
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.....	31
Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione o 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 .....	31
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.....	32
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.....	33
Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente .....	33
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante .....	34
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.....	34
Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post .....	34

	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 .....	36
	Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla.....	36
	Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto .....	37
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.....	37
d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD .....	38
e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione .....	38
	Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone.....	38
	Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente.....	38
	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.....	39
	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" .....	39
f)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.....	40
	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 .....	40
	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).....	40
	Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.....	40
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 .....	41
	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.....	41
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.....	42
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.....	42

	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 .....	42
j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR .....	42
	Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio .....	43
	Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) .....	44
	Tabella REM3: Remunerazione differita .....	45
	Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio .....	47
	Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) .....	48
3.	INFORMAZIONI DI CONFRONTO - AI SENSI DEL PARAGRAFO 1.5 DELLA PRIMA PARTE DELLA SEZIONE II DELLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO .....	49
4.	OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI.....	51
	Parte 2 – Tabelle informative (importi lordi).....	52
	1. Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata .....	52
	Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	52
	Tabella 3A: Piani di incentivazione 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 .....	59
	Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	63
	2. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata .....	65
	Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	65
	Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica....	68
	Allegato – Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2024 .....	69
	Informazione sui piani di compensi basati su strumenti finanziari .....	70





# Executive summary

## Compensi corrisposti 2024


# Executive summary

## Compensi corrisposti 2024

### RISULTATI CONSEGUITI

I traguardi raggiunti nell'esercizio 2024 dimostrano una volta di più la forza che Banco BPM è stato in grado di esprimere sin dalla sua nascita in tutti i settori del proprio *business* e certificano l'anticipo e il superamento dei principali obiettivi del Piano Strategico, obiettivi conseguiti grazie all'evoluzione dell'attività bancaria tradizionale a favore di famiglie e imprese e alla progressiva differenziazione delle fonti di ricavo.

Tutti i dati economico-finanziari mostrati nel seguito sono consolidati e si riferiscono quindi al Gruppo Banco BPM.

 <b>BANCO BPM: «the place to be»</b> La strada verso un RoTE >24%	
<b>RISULTATI 2024 AI MASSIMI DI SEMPRE, GIÀ SUPERATI GLI OBIETTIVI DEL 2026</b>	<b>OBIETTIVI ECCEZIONALI, MA CONSERVATIVI E SOSTENUTI DA UN COMPROVATO TRACK RECORD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utile netto di €1,9 mld, con €1,5 mld di dividendi</li> <li>• Utile netto Adj. a €1,7 mld e RoTE Adj. al 16%, entrambi ben al di sopra del consensus di mercato e degli obiettivi per il 2026</li> <li>• Cost/Income al 47%: ~ -7,5 p.p. in 2 anni</li> <li>• NPE ratio lordo al 2,8%, sofferenze nette prossime allo zero<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utile netto 2027 a €2,15 mld, realistico e altamente realizzabile               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anima contribuisce per circa €0,2 mld di utile netto</li> <li>– Riduzione del margine di interesse tenendo conto del nuovo scenario con Euribor 3M a 2% medio nel 2026-27</li> <li>– Tutti gli altri driver di crescita del P&amp;L sono in linea con il Piano Strategico 2023-26 e per lo più conservativi rispetto alla traiettoria 2024</li> </ul> </li> <li>• RoTE 2027 &gt;24% con un migliore business mix: le attività ad alto valore aggiunto rappresentano il 45-50% dell'utile netto</li> </ul>
<b>IL MODELLO DI BUSINESS PIÙ SOLIDO NEL PANORAMA BANCARIO ITALIANO</b>	<b>MANAGEMENT IMPEGNATO A GARANTIRE UN'ECCELLENTE REMUNERAZIONE PER GLI AZIONISTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus sulle regioni più dinamiche a livello europeo</li> <li>• Un franchising distributivo senza eguali con un modello di fabbriche prodotto «best in class»</li> <li>• Sensitivity del margine di interesse più bassa tra i peer<sup>2</sup> e miglioramento del contributo ai proventi non da interessi grazie all'operazione Anima: dal 40% al 50% dei ricavi totali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; €6 mld di distribuzione cumulata<sup>3</sup> (rispetto ai €4 mld del Piano 2023-26)</li> <li>• + €1 mld di distribuzione aggiuntiva in seguito all'ottenimento di un riscontro positivo sulla richiesta del Danish Compromise</li> <li>• Solida posizione del capitale: landing point del CET1 ratio &gt;14%<sup>4</sup></li> </ul>
 <small>Note: 1. €209 mln esclusi i prestiti con garanzie statali. 2. Basato su osservazioni storiche. 3. Indipendentemente dal trattamento normativo dell'acquisizione di Anima. 4. Caso base calcolato in base all'ottenimento di un feedback positivo sulla richiesta di Danish Compromise - CET1 ratio &gt; 13% per tutto l'arcopiano (alla fine di ogni anno), indipendentemente dal trattamento normativo dell'acquisizione di Anima.</small>	

Il risultato della gestione operativa sale a € 3.048 milioni rispetto a € 2.770 milioni del 31 dicembre 2023 con un incremento del 10%. L'utile netto *stated* dell'esercizio si attesta a € 1.920 milioni con una crescita del +52% rispetto al 2023. A livello *adjusted*, l'utile netto risulta pari a € 1.691 milioni, con un incremento del 18%.

Per quanto riguarda la qualità del portafoglio, al 31 dicembre 2024 l'incidenza dei crediti deteriorati sul totale dei crediti lordi si è ulteriormente ridotta. Il costo del credito risulta in riduzione pur garantendo significativi livelli di copertura dei crediti deteriorati e si conferma solida la posizione patrimoniale del Gruppo che al 31 dicembre 2024 raggiunge i massimi livelli storici dalla fusione.

L'eccellente *performance* 2024 ha permesso di incrementare la remunerazione agli azionisti ai massimi storici, il *dividend payout ratio* è pari a ~80% (rispetto al 67% del 2023) e i dividendi 2024 sono pari a ~€ 1,5 miliardi: +€ 650 milioni rispetto al 2023.

Nel 2024 è altresì proseguito il processo di rafforzamento delle fabbriche prodotte con la partnership strategica in Numia Group S.p.A. (secondo player nazionale nel settore della monetica), l'internalizzazione delle attività della compagnia Vera Vita e, sempre nell'ambito della strategia di ulteriore rafforzamento e diversificazione del modello di business del Gruppo, l'offerta pubblica di acquisto volontaria sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding. Tale nuova e rilevante operazione, unita all'eccellente performance del 2024, in significativa accelerazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2023-2026, ha reso opportuno un aggiornamento del Piano stesso, approvato e presentato al mercato a inizio febbraio 2025.

## Accelerazione della redditività e aumento della remunerazione: un livello senza precedenti

**16% ROTE Adj.**  
(vs. il ~12,9% della guidance)

**UTILE NETTO ADJ. €1.7 mld**

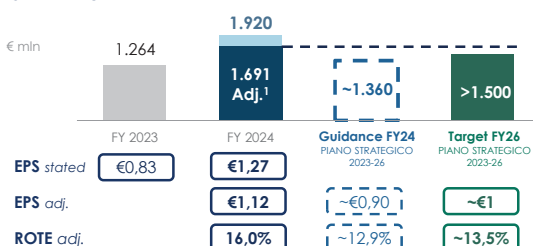
- + €330mn rispetto alla guidance 2024, +24%
- + €190mn rispetto al target 2026, +13%

**€1,5 MLD DIVIDENDI 2024**  
(+78% vs. 2023)

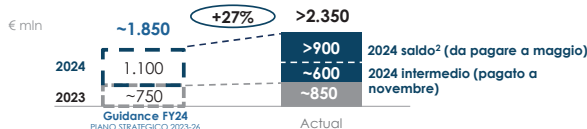
**PAYOUT AUMENTATO A ~80%<sup>2</sup>**

- 67% nel 2023
- **DPS 2024 a €1**
- 11,2% di dividend yield<sup>3</sup>

### UTILE NETTO



**Dividendi cumulati 2023 e 2024 > €2,35 mld:**  
+ €0,5 mld rispetto alla guidance



**Il CET 1 è salito al 15% dal 14,2% dell'anno precedente ben al di sopra del landing point del Piano 2023-26 (~14%)**

**NON ANCORA EMERSO L'ULTERIORE SUPPORTO ALLA REDDITIVITÀ DA PARTE DELLE PRINCIPALI FABBRICHE PRODOTTO**



Note: 1. Per i dettagli si veda la slide 42. 2. Soggetto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. 3. Calcolato sul prezzo di chiusura dell'11 febbraio 2025.

1. Risultati 2024

## Utile netto Adj. FY2024 a €1,7 mld (+18% A/A)

Utile netto stated +52% A/A

PRINCIPALI RISULTATI DI CE	4T 23	4T 24	Var.-A/A	2023	2024	Var. A/A
Margine di interesse	868	855	-1.4%	3.289	3.440	4.6%
Commissioni nette	467	494	5.9%	1.920	2.004	4.4%
Utile da partecipazioni	49	46		144	152	
Risultato dell'attività assicurativa	13	22		46	93	
<b>Ricavi «Core»</b>	<b>1.397</b>	<b>1.418</b>	<b>1.5%</b>	<b>5.399</b>	<b>5.689</b>	<b>5.4%</b>
Risultato netto finanziario	-14	-15		-79	-9	
di cui Costo dei Certificati	-75	-64		-263	-284	
di cui altre componenti RNF	61	49		184	275	
Altri proventi netti di gestione	14	31		22	23	
<b>Proventi operativi</b>	<b>1.397</b>	<b>1.434</b>	<b>2.7%</b>	<b>5.341</b>	<b>5.704</b>	<b>6.8%</b>
Oneri operativi	-661	-661	0.0%	-2.571	-2.656	3.3%
<b>Ris.gestione operativa</b>	<b>736</b>	<b>773</b>	<b>5.1%</b>	<b>2.770</b>	<b>3.048</b>	<b>10.0%</b>
Rettifiche nette sui crediti	-175	-160	-8.8%	-559	-461	-17.4%
Altro <sup>2</sup>	-113	-36		-171	-83	
<b>Risultato operativo corrente (loro tasse)</b>	<b>448</b>	<b>578</b>	<b>29.0%</b>	<b>2.041</b>	<b>2.503</b>	<b>22.7%</b>
Tasse	-105	-171		-605	-790	
<b>Risultato netto operativo corrente</b>	<b>343</b>	<b>407</b>	<b>18.6%</b>	<b>1.436</b>	<b>1.714</b>	<b>19.3%</b>
Oneri sistemici	1	-4		-127	-71	
PPA e altro	-23	-178		-45	278	
<b>Utile netto</b>	<b>321</b>	<b>225</b>	<b>-30.1%</b>	<b>1.264</b>	<b>1.920</b>	<b>51.9%</b>
<b>Utile Netto Adj.<sup>3</sup></b>	<b>437</b>	<b>446</b>	<b>1.9%</b>	<b>1.432</b>	<b>1.691</b>	<b>18.0%</b>

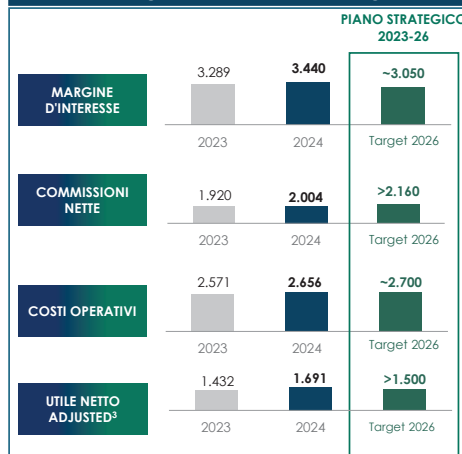
I dati del 2023 sono stati riclassificati; per i dettagli si vedano le Note metodologiche.

Note: 1. Include: Rettifiche nette su altre attività finanziarie, Accantonamenti netti ai fondi rischi e oneri, Utile (perdita) da cessione di quote di capitale, Utile (perdita) da valutazione al FV di attività materiali e altri elementi (al lordo delle imposte). 2. Principali elementi a tanium al netto delle imposte: plusvalenza legata all'operazione Monetica (+€493 mn nel 3° trimestre) e costi legati al fondo di solidarietà (-€130 mn nel 4° trimestre). 3. Per maggiori dettagli si veda la slide 42. 4. Le commissioni del 2023 e i ricavi caratteristici del Piano strategico 2023-26 sono stati riclassificati per alcuni ricavi legati ai pagamenti, coerentemente con i dati del 2024. Per maggiori dettagli si vedano le Note metodologiche.



1. Risultati 2024

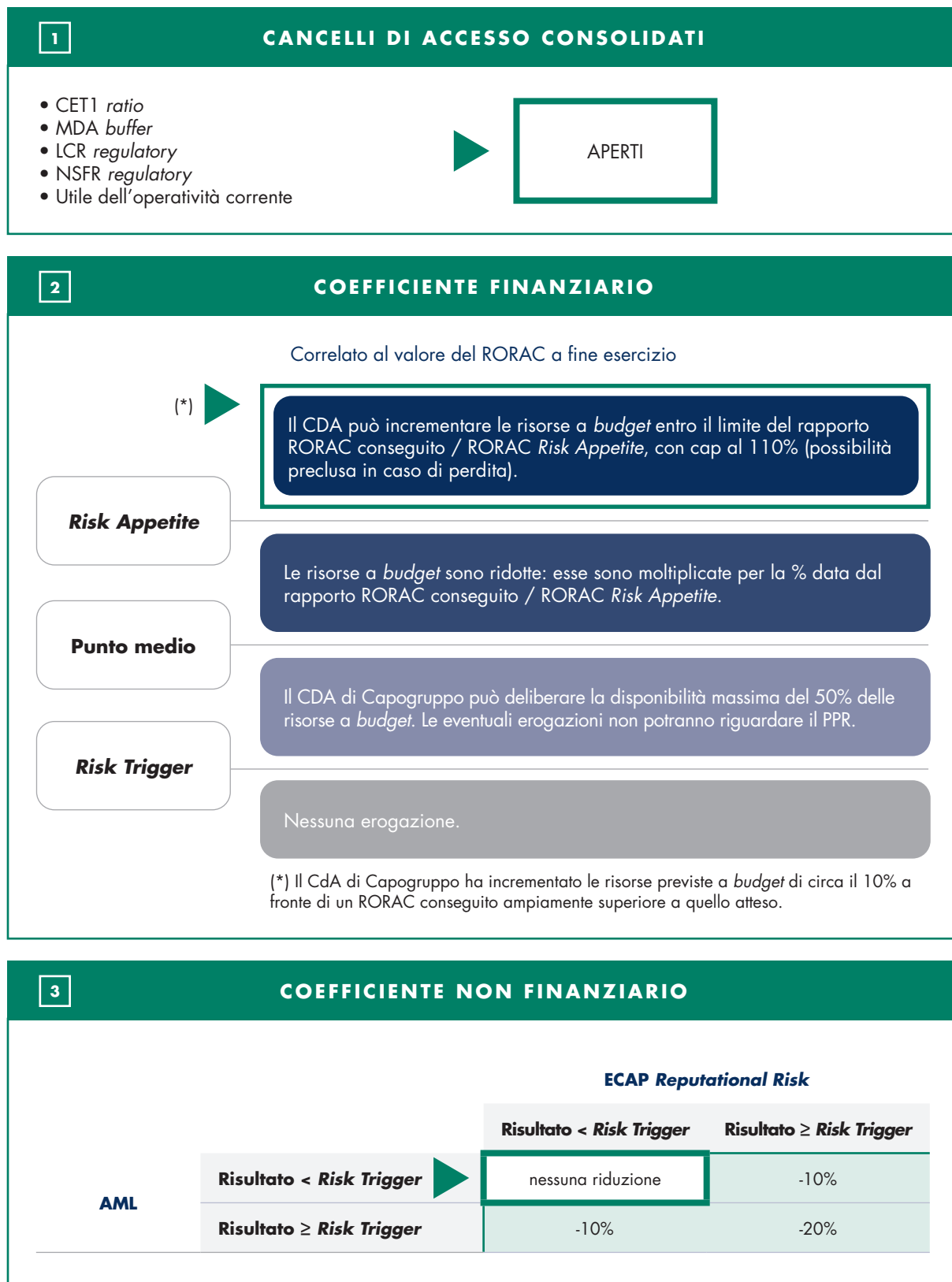
### PRINCIPALI TREND DELL'ANNO



Come evidenziato nella presentazione dei risultati al mercato del 12 febbraio, inoltre, il rendimento totale per gli azionisti (TSR) è superiore al 1000% negli ultimi cinque anni.

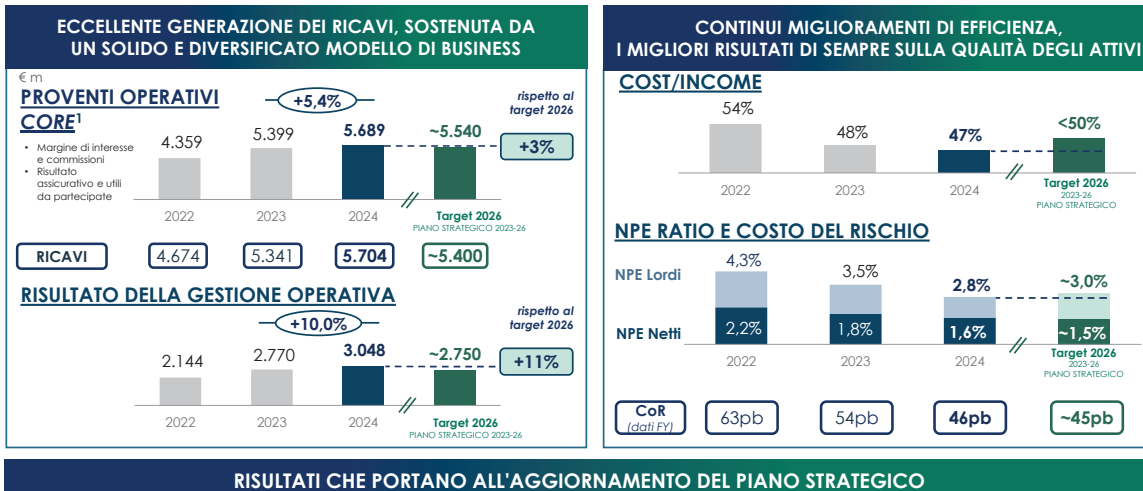
## PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2024

Il risultato del coefficiente di rettifica finanziario RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella politica di remunerazione 2024, di incrementare di circa il 10% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*, in un anno caratterizzato da risultati decisamente importanti e superiori alle attese. Tali risorse economiche, pari per il Gruppo a circa 72 milioni (lordo dipendente), costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati.



## PERFORMANCE NEL TRIENNIO 2022-2024

### Risultati 2024 ai massimi storici, superando già i nostri obiettivi per il 2026

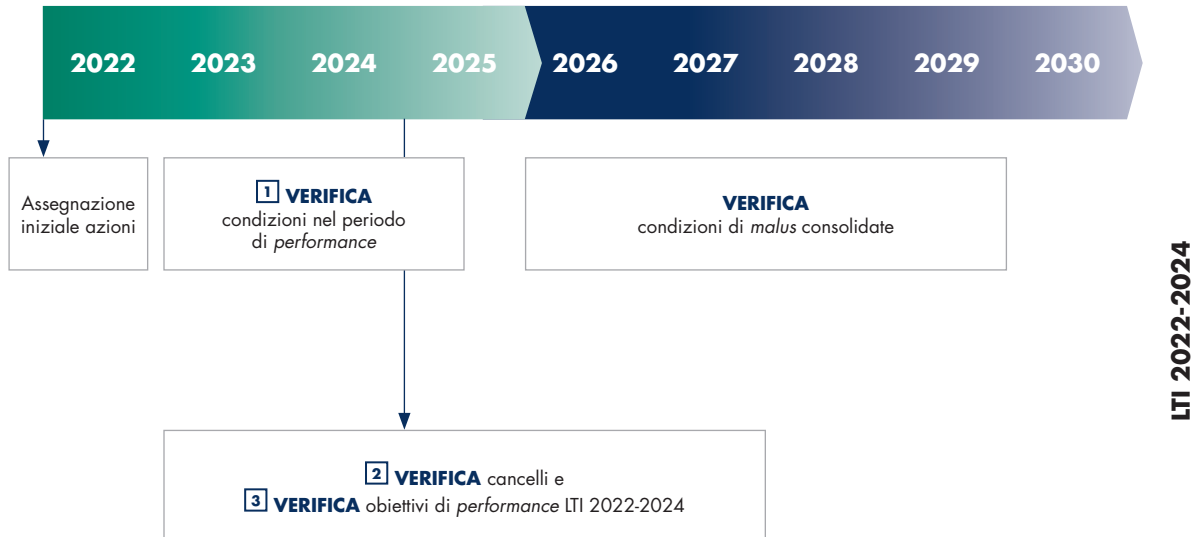


Note: 1. Le commissioni del 2026 e i proventi operativi core del Piano strategico 2023-26 sono stati rideterminati per alcuni proventi relativi al business dei pagamenti, coerentemente con i dati del 2024. Per maggiori dettagli si vedano le Note metodologiche.

1. Risultati 2024

La significativa crescita dei principali indicatori si riflette nella *performance* realizzata nel piano *long term incentive* LTI 2022-2024. La *performance* è pari al 97,5% (rispetto al 100% conseguibile come risultato massimo).

### Piano Strategico



1

## CONDIZIONI IN ARCO PIANO

Per ogni anno, il CET1 *ratio* consolidato è stato superiore alla soglia di *Risk Trigger*.

2

## VERIFICA CANCELLI DI ACCESSO CONSOLIDATI

- CET1 *ratio*
- MDA *buffer*
- NSFR *regulatory*
- Utile dell'operatività corrente



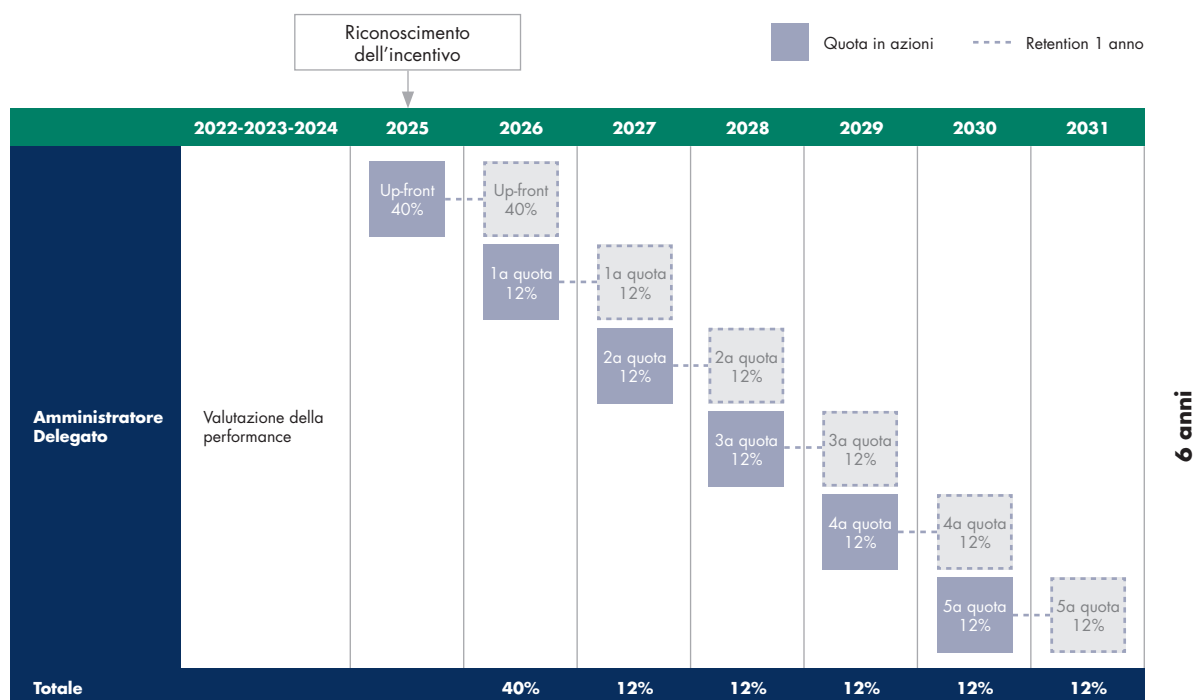
APERTI

3

## VERIFICA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

LTI 2022-2024	PESO	FLOOR	CAP	RISULTATO
ROTE al 2024	35%	7%	9%	14,9%
Gross NPE <i>ratio</i> al 2024	35%	6,3%	4,8%	2,81%
TSR	15%	18%	48%	285,8%
Rating Standard Ethics		EE+	EEE-	EE+
Personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2024	15%	28%	30%	30,7%
Iniziative sociali (ore)		10.000	12.000	43.967

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato l'incentivo è quantificato in n. 433.231 azioni, suddiviso in una quota *up-front*, pari al 40%, e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*. La quota *up-front*, pari a n. 173.292 azioni, sarà libera da vincoli nel 2026. Per le azioni maturate, è previsto un periodo di *retention* (indisponibilità) di un anno. Comprendendo l'anno di consegna dell'ultima quota, il Piano termina nel 2031. L'incentivo LTI è soggetto alle medesime condizioni di *malus* e *claw back* previste dalla politica di remunerazione del Gruppo tempo per tempo vigente, relative al piano *short term incentive*.










## REMUNERAZIONE VARIABILE RICONOSCIUTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO: PERFORMANCE CONSEGUITA NEL PIANO SHORT TERM INCENTIVE (STI) 2024

Il piano *short term incentive* 2024 dell'Amministratore Delegato ha previsto cancelli di accesso, coefficienti di rettifica finanziario e non finanziario per modulare le risorse economiche del sistema di incentivazione, nonché obiettivi di *performance*.

Per il 2024 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi rappresentavano una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo. Gli indicatori *risk based* costituivano complessivamente il 90% del totale. Gli indicatori di natura ESG erano complessivamente il 20% del totale.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati realizzati dal Gruppo ed è pari al 120%. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 100% della sua remunerazione annua lorda fissa (RAL).

AMBITO	OBBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	14,28%	+5%	<b>16,8%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+3%	49,6%	-2%	<b>46,6%</b>	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	20%	-2,5%	90%	+2,5%	<b>96,57%</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	571 bps	+3%	<b>600 bps</b>	
ESG (**)	Erogazioni green e a basso rischio di transizione (*) (peso 60%)		-10%	5 mlrd	+5%	<b>5,71 mlrd</b>	
	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio Corporate di proprietà (*) (peso 40%)	10%	-2%	32%	+1%	<b>35%</b>	
Sostenibilità (**)	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità)	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	
	<i>Driver</i> che hanno guidato la valutazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla Net Zero Banking Alliance,</li> <li>• presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio,</li> <li>• promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale.</li> </ul>						

### Legenda

● Inferiore al Minimo / ● Inferiore al target / ● In linea col target / ● Superiore al target / ● Massimo

(\*) Indicatore RAF.

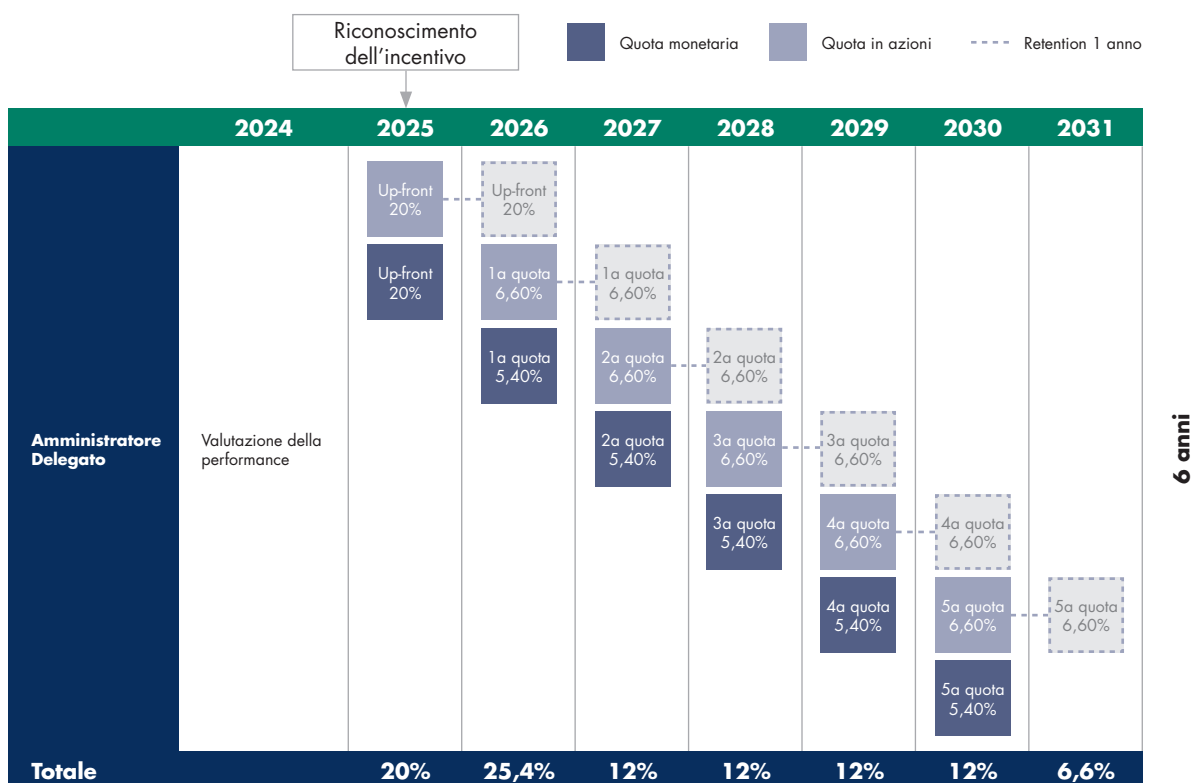
(\*\*) Obiettivo di natura ESG

## PAY OUT AMMINISTRATORE DELEGATO - PIANO SHORT TERM INCENTIVE 20

L'incentivo è corrisposto nell'arco di sei anni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40%, e, per il restante 60%, in cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale 2026-2030, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. In particolare, la maturazione di ciascuna quota differita è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione della medesima, nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalla politica di remunerazione.

Il 50% della quota *up-front* e il 55% di quelle differite sono costituite da azioni ordinarie Banco BPM.

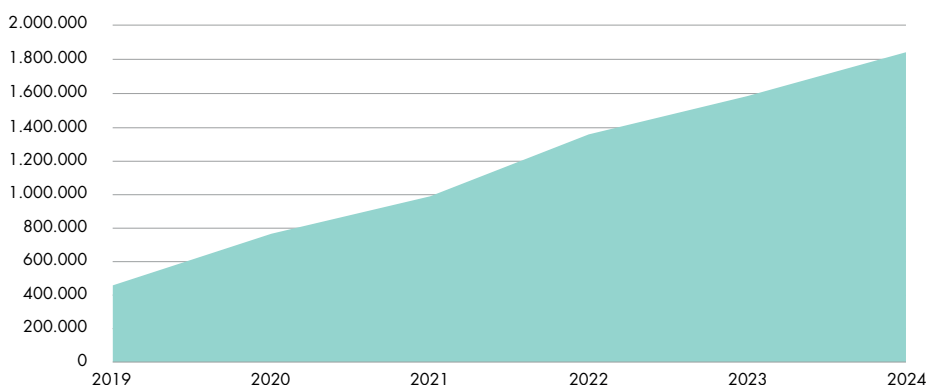
Per le azioni maturate, *up-front* e differite, è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno; per quelle differite il periodo di *retention* decorre dal momento della loro maturazione (che avviene con le rispettive quote monetarie).



Sull'incentivo possono agire meccanismi di restituzione degli importi già maturati (clausola di *claw-back*), secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.

Il controvalore delle azioni possedute al 31/12/2024 dall'Amministratore Delegato supera ampiamente i requisiti minimi fissati nelle società che adottano linee guida per il possesso azionario (di norma compresi tra 0,5 e 3 volte la remunerazione annua lorda fissa), sulla base del prezzo ufficiale di chiusura del 13/3/2025.

### Possesso azionario dell'Amministratore Delegato (numero azioni)





## ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG)

Allo scopo di sostenere la diffusione della cultura aziendale orientata all'attenzione verso le tematiche ESG (*Environmental, Social, Governance*), nel piano *short term incentive* è stata prevista una capillare assegnazione e diversificazione di KPI correlati a tali ambiti.





# Sezione II

## Relazione sui compensi corrisposti 2024

## Sezione II

# Compensi corrisposti

### PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Nel Gruppo Banco BPM (di seguito Gruppo), le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Chief Risk Officer, Pianificazione e Gestione del Valore, Amministrazione e Bilancio, *Compliance* e Segreteria Affari Societari hanno collaborato, per competenza, alla declinazione operativa della politica di remunerazione 2024 (di seguito *Policy 2024*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La *Policy 2024* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 18 aprile 2024, recepita ed approvata dagli Organi sociali delle società controllate e pubblicata sul sito internet [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it) (Sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione).

Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla *Policy 2024*.

#### 1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI

##### 1.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate del Gruppo

La politica retributiva, attuata nel 2024 per i componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate, non ha comportato la corresponsione di remunerazione variabile ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ciascuna banca del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dai rispettivi vertici dell'Organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato o Direttore Generale). Tale politica è pertanto stata aderente alle vigenti Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Nei paragrafi che seguono sono illustrati i dettagli dei compensi erogati.

###### 1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Nel 2024, i componenti del Consiglio di Amministrazione - diversi dall'Amministratore Delegato - privi di specifico contratto individuale hanno percepito compensi fissi differenziati per le rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente, Vice Presidente e Consiglieri) e nei Comitati endo-consiliari (Presidente e Componente del Comitato).

In particolare, l'Assemblea ordinaria dei Soci del 20 aprile 2023 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2023-2024-2025, un compenso annuo lordo di euro 110.000 pari a quello deliberato nella precedente Assemblea dei Soci del 4 aprile 2020 - oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio,

alla polizza di responsabilità civile e a una polizza cumulativa infortuni professionali - da corrisponderci *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche o incarichi, a norma dello Statuto<sup>1</sup>, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 26 aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i seguenti compensi fissi aggiuntivi per il periodo che si concluderà con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025:

- un emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di euro 450.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di euro 180.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Nomine di euro 30.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Nomine di euro 15.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Rischi di euro 100.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Controllo Interno e Rischi di euro 50.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate di euro 15.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di euro 7.500 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità pari ad euro 30.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Sostenibilità pari ad euro 15.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni pari ad euro 30.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Remunerazioni pari ad euro 15.000 annui lordi.

Non sono state previste componenti variabili della remunerazione né compensi di fine carica per i componenti del Consiglio di Amministrazione privi di contratto individuale. L'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato determinato *ex ante* in misura non superiore alla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato.

La retribuzione annua lorda (RAL) dell'Amministratore Delegato è stata deliberata nella riunione del 7 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup> su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere del Collegio Sindacale.

Nella riunione dell'8 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha determinato di associare al piano *short term incentive* 2024 un incentivo massimo pari alla RAL, da riconoscere in corrispondenza della *performance* massima. Ha inoltre determinato di associare alla componente variabile di lungo termine un incentivo massimo pro-rata annuo, per ogni anno del triennio 2024-2026, pari alla RAL. La componente variabile 2024, quindi, poteva raggiungere al massimo il 200% di quella fissa, nel rispetto del limite massimo stabilito dall'Assemblea.

<sup>1</sup> Art. 22.1.

<sup>2</sup> Nel rispetto dell'art. 2389 cod. civ. e dell'art. 22.1 dello Statuto.

Nel 2024 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato gli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato di Capogruppo nel piano *short term incentive*. All'Amministratore Delegato, dipendente del Gruppo, sono stati riconosciuti i *benefit* previsti per i *manager* del Gruppo (fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura, polizza infortuni).

### 1.1.2 *Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale*

Al Presidente e ai componenti effettivi del Collegio Sindacale spetta - oltre al rimborso delle spese sostenute - un compenso annuo che l'Assemblea ha determinato all'atto della loro nomina, in misura fissa, per il periodo di carica.

In particolare, il 20 aprile 2023 l'Assemblea dei Soci, nell'ambito del rinnovo dei componenti del Collegio Sindacale (compreso il Presidente), ha deliberato di riconoscere un compenso annuo lordo pari ad euro 190.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e un compenso annuo lordo di euro 125.000 per ciascun Sindaco effettivo - oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, alla polizza di responsabilità civile e a una polizza cumulativa infortuni professionali - per l'intero periodo della carica (e cioè per gli esercizi 2023-2024-2025), da corrisondersi *pro rata temporis* in relazione alla sua effettiva durata.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, i componenti del Collegio Sindacale non percepiscono remunerazione variabile.

Al Collegio Sindacale non sono oggi attribuite le competenze di cui all'art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001. Il Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, nella riunione del 10 gennaio 2017, non si è avvalso della facoltà prevista al comma 4-bis del suddetto articolo e ha infatti nominato un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), a cui ha assegnato il compito di vigilare, tra l'altro, sull'osservanza e sul funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento nonché i conseguenti poteri e doveri. L'OdV della Capogruppo prevede fra i suoi componenti anche la presenza di un sindaco; per l'incarico ricoperto nell'OdV, a tale soggetto è attribuito, pertanto, un emolumento aggiuntivo pari a euro 33.600 annui lordi, oltre al rimborso delle spese in ragione dell'incarico svolto, in conformità alla determinazione consiliare assunta in data 7-8 maggio 2019, da ultimo confermata nel Consiglio di Amministrazione del 16 luglio 2024.

### 1.1.3 *Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate*

Nel 2024, in coerenza alla politica retributiva di Gruppo, ai componenti gli Organi sociali delle società controllate sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre all'eventuale rimborso delle spese sostenute e agli eventuali gettoni di presenza, ove deliberati dalle rispettive Assemblee.

Per i componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale non è stata prevista né corrisposta alcuna componente variabile della remunerazione.

Il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all'interno dei Consigli di Amministrazione di società controllate diverse da quelle di appartenenza. Salvo quanto previsto nei contratti individuali, tali compensi, ove previsti, sono stati versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è stato ricoperto.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, per i membri degli Organi di controllo non è stata prevista né corrisposta alcuna remunerazione variabile.

## 1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025

In merito all'attuazione del *framework* relativo alla *Policy 2024*, non sono state effettuate deroghe alla politica di remunerazione.

Il Gruppo ha registrato nel 2024 un'ottima *performance* operativa, con ricavi *core*<sup>3</sup> a € 5,7 miliardi (+5,4% vs. 2023 e +3% vs. target 2026 del piano 2023-2026), sostenuti da un margine di interesse pari ad € 3,4 miliardi (+4,6% vs. 2023) e da commissioni nette per € 2 miliardi (+4,4% vs. 2023). Rilevante è stata anche la riduzione del *Cost/Income ratio*, al 47% (48% nel 2023) e del costo del rischio di credito, in calo da 54 punti base nel 2023 a 46 punti base nel 2024.

Grazie a tali risultati, è stato possibile raggiungere:

- un risultato lordo dell'operatività corrente a € 2,5 miliardi (+23% vs. 2023);
- un utile netto "*stated*" di € 1,9 miliardi (+52% vs. 2023);
- un utile netto "*adjusted*"<sup>4</sup> di € 1,7 miliardi (+18% vs. 2023, +24% vs. *guidance* 2024 e +13% vs. target 2026 del piano 2023-2026), corrispondente ad un ROTE "*adjusted*"<sup>4</sup> pari al 16% (vs. 14,1% nel 2023).

La *performance* record del 2024 ha consentito di aumentare la remunerazione degli azionisti ai massimi storici, con un *dividend payout ratio* all'80% circa (vs. 67% nel 2023) ed un *dividend per share* a €1,00; il tutto, mantenendo livelli di patrimonializzazione estremamente solidi, con un CET1 *ratio* al 15% (vs. 14,2% nel 2023 e vs. un *landing point* al 2026 previsto dal piano 2023-2026 pari a circa il 14%).

Anche le grandezze patrimoniali e la qualità del portafoglio crediti confermano i significativi risultati raggiunti:

- la raccolta diretta bancaria risulta pari a € 132,0 miliardi, in incremento del 4,8% rispetto a fine 2023;
- la raccolta indiretta raggiunge € 116,2 miliardi, in crescita di € 10,0 miliardi rispetto al 31 dicembre 2023;
- gli impieghi netti *performing "core"* (costituiti da mutui, finanziamenti, conti correnti e prestiti personali) si attestano a € 94,8 miliardi (€ 95,3 miliardi lordi)
- l'incidenza dei crediti deteriorati sul totale dei crediti lordi si è ulteriormente ridotta al 2,8% a fine 2024, dal 3,5% del 31 dicembre 2023.

Sul fronte delle operazioni di raccolta e di capitale, nel 2024 la Capogruppo ha concluso: quattro emissioni, riservate a investitori istituzionali, nell'ambito del Programma *Euro Medium Term Notes*, per un ammontare totale pari ad € 2,5 miliardi; due emissioni di *European Covered Bond (Premium)* destinate a investitori istituzionali, per un ammontare totale di € 1,25 miliardi e l'emissione di uno strumento di capitale *Additional Tier 1* con durata perpetua e richiamabile a partire da gennaio 2031, per un ammontare pari a € 400 milioni.

I *senior credit rating* assegnati a Banco BPM hanno visto consolidare lo *status investment grade* ottenuto già a fine 2023, registrando i seguenti *upgrade*:

- S&P *Global Rating*, il 24 ottobre 2024, ha migliorato di un *notch* sia l'*Issuer Credit Rating* (ICR) di lungo e breve termine di Banco BPM (da BBB-/A-3 a BBB/A-2), sia il *rating* per il debito *Senior Unsecured* (da BBB- a BBB);

<sup>3</sup> Aggregato composto da margine di interesse, risultato delle partecipazioni valutate a patrimonio netto, commissioni nette e risultato dell'attività assicurativa.

<sup>4</sup> Al netto delle componenti non ricorrenti.

- *Fitch Ratings*, il 21 marzo 2024, ha migliorato di un *notch* le valutazioni sul debito *Senior Preferred* (portato a BBB) e su quello *Senior Non-Preferred* (portato a BBB).

Nel 2024 è altresì proseguito il processo di rafforzamento delle fabbriche prodotte: il 30 settembre, Banco BPM, Gruppo BCC Iccrea e FSI hanno perfezionato le varie operazioni societarie che hanno dato avvio alla *partnership* strategica in Numia Group S.p.A. (che ha portato alla creazione del secondo *player* nazionale nel settore della monetica); mentre, per quanto concerne il comparto *bancassurance*, a seguito del riassetto societario completato a fine 2023, ha preso avvio il percorso di internalizzazione delle attività della compagnia Vera Vita.

Nell'esercizio, inoltre, sono stati portati avanti i processi di razionalizzazione del portafoglio immobiliare e della struttura organizzativa e societaria.

Infine, sempre nell'ambito della strategia di ulteriore rafforzamento e diversificazione del modello di *business* del Gruppo, a novembre 2024 Banco BPM Vita ha lanciato un'offerta pubblica di acquisto volontaria sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding. Tale nuova e rilevante operazione, unita all'eccellente *performance* del 2024, in significativa accelerazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2023-2026, ha reso opportuno un aggiornamento del Piano stesso, approvato e presentato al mercato a inizio febbraio 2025.

Con riguardo alle iniziative ambientali, il Gruppo ha erogato nel corso del 2024 oltre € 5,7 miliardi di nuovi finanziamenti a medio e lungo termine finalizzati al supporto di progetti di decarbonizzazione e/o di controparti operanti in settori caratterizzati da bassi livelli di emissione di gas serra, superando così l'obiettivo di € 5 miliardi fissato per l'esercizio appena concluso. Inoltre, a inizio agosto 2024 Banco BPM ha fissato e comunicato gli obiettivi intermedi di decarbonizzazione al 2030 dei propri portafogli crediti e titoli del *Banking Book* per ognuno dei cinque settori (*Automotive, Cement, Coal, Oil and Gas, Power Generation*) che erano stati individuati come prioritari in sede di adesione alla *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA). Gli impatti derivanti direttamente dall'operatività del Gruppo hanno evidenziato una flessione annua del 2,4% dei consumi diretti di energia, da 498 mila GJ (2023) a 486 mila GJ (2024)<sup>5</sup>, e un livello di emissioni lorde *Scope 1 & 2 market-based*<sup>6</sup> inferiore a 11 mila tonnellate di CO<sub>2</sub><sup>7</sup>.

In campo sociale, il Gruppo ha accelerato il percorso di valorizzazione del personale femminile raggiungendo, a fine 2024, un'incidenza delle donne in posizione manageriale pari al 30,7%, in aumento rispetto al 2023. Inoltre, nell'esercizio appena concluso, sono stati assunti 133 giovani (+8,1% rispetto al 2023) e sono state erogate al personale dipendente n. 178 mila ore di formazione ESG (+8,5% rispetto al 2023).

Nell'ambito della finanza ESG, Banco BPM ha portato a termine con successo l'emissione di un'obbligazione *Green Senior Non-Preferred* dell'ammontare di € 750 milioni a gennaio 2024 e di un *Social Senior Non-Preferred* per ulteriori € 750 milioni a settembre 2024. Infine, considerando i *bond* del portafoglio *corporate* di proprietà

<sup>5</sup> *Giga Joule*, esclusi gli immobili di proprietà del Gruppo locati a terzi.

<sup>6</sup> Le emissioni indirette da consumi energetici (*Scope 2*) derivano dall'approvvigionamento di energia elettrica e di calore che sono prodotti da terzi e che la Banca utilizza per le sue attività. L'approccio *market-based* consente di attribuire un fattore emissivo di CO<sub>2</sub> equivalente nullo per i consumi energetici derivanti da fonti rinnovabili certificate.

<sup>7</sup> Escluse le emissioni da Gas HFC.



contabilizzati nel *Banking Book*, a fine 2024, il 35,0% dei titoli ha caratteristiche ESG (29,1% a fine 2023)<sup>8</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'11 febbraio 2025, ha deliberato le componenti non ricorrenti individuate ai fini del rispetto della Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e riportate nella Relazione degli Amministratori sulla Gestione del Gruppo del 2024, valutando, sulla base del parere fornito dalla funzione *Audit* e di quello del Comitato Remunerazioni, gli impatti di tali componenti sul cancello reddituale UOC e sul coefficiente di rettifica finanziario *Return On Risk Adjusted capital* (RORAC) previsti nella *Policy 2024*.

Le componenti non ricorrenti dell'utile al lordo delle imposte sono state individuate sulla base dei criteri deliberati il 6 maggio 2021 dal Consiglio di Amministrazione.

Il principio guida per la classificazione delle componenti non ricorrenti è l'attinenza della componente economica alla gestione caratteristica del Gruppo e nello specifico sono stati considerati "non ricorrenti":

- i risultati delle operazioni di cessione di tutte le attività immobilizzate (partecipazioni, immobilizzazioni materiali ad esclusione delle attività finanziarie classificate nel portafoglio *Hold To Collect*);
- gli utili e le perdite delle attività non correnti in via di dismissione;
- le rettifiche/ripresche di valore su crediti (sia valutative che le perdite effettive) che traggono origine da un cambio della *NPE Strategy* deliberato nel corso dell'esercizio dal Consiglio di Amministrazione consistente in una modifica degli obiettivi e/o della tipologia dei crediti oggetto di cessione rispetto a quelli in precedenza previsti;
- le componenti economiche di importo significativo connesse ad operazioni di efficientamento, ristrutturazione, ecc. (es. oneri per il ricorso al fondo esuberi, incentivazioni all'esodo, oneri per fusione/integrazione);
- le componenti economiche di importo significativo che non sono destinate a ripetersi frequentemente (es. penali, *impairment* di attività materiali, avviamenti ed altre attività immateriali, addebiti/accrediti straordinari da parte dei Fondi di Risoluzione e del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, effetti connessi a cambi di normativa, risultati eccezionali);
- gli impatti economici derivanti dalla valutazione al *fair value* degli immobili ed altre attività materiali (opere d'arte);
- gli effetti fiscali connessi agli impatti economici di cui ai punti precedenti.

Le casistiche e gli eventi configurati come non ricorrenti rispetto all'ordinario *business* svolto dal Gruppo nel 2024 hanno determinato un impatto netto positivo sul risultato economico dell'esercizio a livello consolidato per circa euro 230 milioni, riconducibili principalmente alla plusvalenza per la cessione del ramo "Monetica", bilanciata dalle casistiche con effetto negativo, fra le quali, nel 2024, la più rilevante è riferita agli oneri straordinari per l'accesso su base volontaria dei dipendenti al Fondo di Solidarietà. Tali componenti sono illustrate nel dettaglio nel paragrafo "Risultati" della Relazione sulla Gestione del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo dell'11 febbraio 2025, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni anche in relazione agli impatti sul piano *short term incentive* derivanti dalle componenti non ricorrenti, ha verificato l'apertura dei cancelli consolidati<sup>9</sup> e societari<sup>10</sup> previsti nella *Policy 2024* per

<sup>8</sup> Quota calcolata sull'aggregato gestionale nominale del portafoglio *banking book* di titoli *Corporate* e Finanziari gestiti dalla funzione Finanza della Capogruppo.

<sup>9</sup> *Common Equity Tier 1 ratio* (CET1 ratio), *MDA buffer*, *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) regulatory, *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) regulatory, UOC (l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, depurato delle componenti non ricorrenti individuate ai fini del rispetto della Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e riportate nella Relazione degli Amministratori sulla Gestione del Gruppo dell'esercizio

l'accesso al *bonus pool* dell'esercizio. La positiva verifica dei cancelli consolidati determina la maturazione anche delle quote differite di incentivo di competenza di esercizi precedenti.

Nella medesima seduta dell'11 febbraio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre verificato la misura massima delle risorse economiche consolidate da riconoscere nell'ambito del piano *short term incentive*, in applicazione dei coefficienti di rettifica (i) finanziario<sup>11</sup>, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC) conseguito a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite* definite nel *Risk Appetite Framework* per il medesimo esercizio, e (ii) non finanziario, correlato ai valori a livello consolidato degli indicatori *ECAP Reputational Risk* e *Anti Money Laundering* (AML) conseguiti a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Trigger* definite nel *Risk Appetite Framework*.

Con riferimento al coefficiente di rettifica finanziario, il valore di RORAC conseguito si è collocato al di sopra della soglia di *Risk Appetite* e, con riferimento al coefficiente di rettifica non finanziario, sia l'*ECAP Reputational Risk*, sia l'AML conseguiti sono risultati inferiori alla relativa soglia di *Risk Trigger*<sup>12</sup>. Il risultato del RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella *policy* 2024, di incrementare di circa il 10% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*, in un anno caratterizzato da risultati decisamente importanti e superiori alle attese. Tali risorse economiche (pari quindi a circa 72 milioni lordo dipendente) costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati.

Nella riunione dell'11 febbraio 2025, inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato che per il Piano LTI 2022-2024: (i) le condizioni in arco Piano non comportano riduzioni dell'incentivo LTI, poiché per tutti gli esercizi nel periodo 2022-2024 il CET1 *ratio* conseguito è risultato maggiore del rispettivo *Trigger* del RAF, (ii) sono soddisfatte le condizioni di fine Piano in quanto i valori conseguiti dagli indicatori CET1 *ratio*, MDA *buffer*, NSFR *regulatory* sono maggiori del rispettivo *Trigger* definito nel RAF al 2024 e l'UOC è positivo.

La significativa crescita dei principali indicatori di Piano Strategico si riflette nella *performance* realizzata nel piano LTI 2022-2024. La *performance* è pari al 97,5% (rispetto al 100% conseguibile come risultato massimo).

---

2024, nonché depurato delle eventuali *minus* o *plusvalenze* derivanti dalla valutazione al *fair value* dei certificati emessi).

<sup>10</sup> In aggiunta, per il piano *short term incentive*, per Banca Akros e Banca Aletti UOC societario, per Banco BPM Vita e Vera Vita *Solvency ratio*, per Banco BPM Invest SGR Patrimonio di vigilanza. Con riferimento a Banco BPM Invest SGR, che ha chiuso l'esercizio con risultato lordo negativo, poiché l'ammontare complessivo della componente variabile correlata al piano Short Term Incentive non limita la capacità della società di mantenere un ammontare di patrimonio di vigilanza conforme alle disposizioni regolamentari incrementato di un buffer del 10%, ai sensi della Policy 2024, il Consiglio di Amministrazione della società, su indirizzo del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha deliberato di poter attribuire tale componente variabile.

<sup>11</sup> Non agisce sulla quota parte di risorse economiche destinata al personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo.

<sup>12</sup> Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

LTI 2022-2024	PESO	FLOOR	CAP	RISULTATO
ROTE al 2024	35%	7%	9%	14,9%
Gross NPE ratio al 2024	35%	6,3%	4,8%	2,8%
Total Shareholder Return (TSR)	15%	18%	48%	285,8%
Rating Standard Ethics		EE+	EEE-	EE+
Personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2024	15%	28%	30%	30,7%
Iniziative sociali (ore)		10.000	12.000	43.967

Il riconoscimento del 97,5% dell'incentivo LTI (pari al numero di azioni assegnate all'avvio del Piano) determina il riconoscimento di complessive n. 1.812.341 azioni a 48 persone partecipanti, che erano state selezionate in base al livello della posizione e all'impatto sul *business*. Tra di esse figurano l'Amministratore Delegato e i Condirettori Generali di Capogruppo.

In considerazione della volontà di valorizzare l'impegno e la dedizione del personale dipendente nel contribuire, durante il 2024, a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi della clientela e del Gruppo, nel mese di dicembre 2024 è stata raggiunta con le Organizzazioni Sindacali una intesa relativa ad un premio aziendale e ad un premio *welfare* destinata a favore del personale appartenente alla categoria delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi (con esclusione, pertanto, del personale dirigente) che prevede:

- per il personale che nel 2024 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente fino a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in denaro pari a euro 1.600 lordi o in modalità *welfare* pari a euro 2.100 lordi. Il premio potrà essere fruito secondo i criteri e le modalità di scelta individuali ("*welfare* o *cash*") stabilite dalle vigenti disposizioni legislative fiscali;
- per il personale che nel 2024 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente superiore a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in modalità *welfare* pari a euro 2.100 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine verificato il rispetto delle condizioni<sup>13</sup> previste dalla *Policy* 2024 per il riconoscimento delle ulteriori componenti variabili di breve termine (*retention bonus*, erogazione mensile di patti di non concorrenza - per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa - o di patti di prolungamento del preavviso da effettuarsi nel 2025, eventuale riconoscimento nel 2025 di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

### 1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 all'Amministratore Delegato di Capogruppo

Per il 2024 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi rappresentavano una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo. Gli obiettivi quantitativi erano tratti dal *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per l'esercizio. Gli indicatori *risk based* rappresentavano complessivamente il 90% del totale. Gli indicatori di natura ESG rappresentavano complessivamente il 20% del totale. L'importo dell'incentivo associato al piano *short term incentive* 2024 dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il

<sup>13</sup> Indicatori consolidati CET1 *ratio* e LCR *regulatory*.

100% della sua retribuzione annua lorda (RAL) in corrispondenza della *performance* massima della scheda obiettivi.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati conseguiti dal Gruppo. Essa è pari al 120% grazie alla generale *over performance* realizzata. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 100% della sua RAL. Qualora dovesse attivarsi il meccanismo della perequazione<sup>14</sup>, verrà fornita all'Assemblea del prossimo anno adeguata rappresentazione dell'effettivo importo riconosciuto.

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2024:

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	14,28%	+5%	<b>16,8%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+3%	49,6%	-2%	<b>46,6%</b>	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	20%	-2,5%	90%	+2,5%	<b>96,57%</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	571 bps	+3%	<b>600 bps<sup>15</sup></b>	
ESG (**)	Erogazioni <i>green</i> e a basso rischio di transizione <sup>16</sup> (*) (peso 60%)	10%	-10%	5 mlrd	+5%	<b>5,71 mlrd</b>	
	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*) (peso 40%)		-2%	32%	+1%	<b>35%</b>	
Sostenibilità (**)	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità)	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	
Driver che hanno guidato la valutazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla Net Zero Banking Alliance,</li> <li>• presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio,</li> <li>• promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale.</li> </ul>							

**Legenda**

• Inferiore al minimo / • Inferiore al target / • In linea col target / • Superiore al target / • Massimo

(\*) Obiettivo *risk based*, indicatore RAF.

(\*\*) Obiettivo di natura ESG.

<sup>14</sup> Ossia il meccanismo che riduce in modo proporzionale tutti gli incentivi individuali nella stessa misura percentuale, qualora le risorse economiche del piano short term incentivi risultassero non capienti rispetto al totale degli incentivi quantificati in base alle performance conseguite.

<sup>15</sup> Il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2025 ha approvato un incremento del *dividend payout* dal 67% all'80% e, tenendo conto della diversa assunzione considerata nello sviluppo di budget 2024, ha deliberato di sterilizzare l'effetto dell'aumento sul calcolo del KPI.

<sup>16</sup> Denominate anche finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine.

L'incentivo è corrisposto nell'arco di sei anni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40%, e, per il restante 60%, in cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale 2026-2030, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. In particolare, la maturazione di ciascuna quota differita è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione della medesima, nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalla politica di remunerazione.

Il 50% della quota *up-front* e il 55% di quelle differite sono costituite da azioni ordinarie Banco BPM.

Per le azioni maturate, *up-front* e differite, è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno; per quelle differite il periodo di *retention* decorre dal momento della loro maturazione (che avviene con le rispettive quote monetarie).

L'incentivo LTI correlato al Piano LTI 2022-2024<sup>17</sup> da riconoscere all'Amministratore Delegato è pari a n. 433.231 azioni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale 2026-2030. Le quote differite sono subordinate a future condizioni di *malus* consolidate tempo per tempo previste dalle politiche di remunerazione. Per le azioni maturate, è previsto un periodo di *retention* di un anno (l'ultima quota sarà libera da vincoli alla vendita nel 2031). La quota *up-front*, pari a n. 173.292 azioni, sarà libera da vincoli alla vendita nel 2026.

Per l'incentivo LTI, come peraltro per quello relativo al piano *short term incentive*, possono agire meccanismi di restituzione degli importi già maturati di incentivo o di sue quote (clausola di *claw-back*), secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.

### 1.2.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 ai Condirettori Generali di Capogruppo

Per il 2024 gli obiettivi assegnati ai dirigenti con responsabilità strategica non appartenenti alle funzioni con compiti di controllo, tra cui erano ricompresi i Condirettori Generali di Capogruppo, hanno riguardato gli ambiti afferenti a profittabilità, qualità del credito e degli attivi, liquidità, adeguatezza patrimoniale, ESG e aspetti qualitativi.

Le *performance* conseguite dai Condirettori Generali, riferite agli specifici ambiti di responsabilità, riflettono i risultati conseguiti dal Gruppo rispetto a *target* molto sfidanti anche in relazione al contesto macro-economico che ha caratterizzato l'esercizio.

Di seguito il dettaglio relativo al conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2024, sulla base della miglior stima al momento disponibile:

<sup>17</sup> Cfr. paragrafo precedente per la *performance* conseguita.

## Condirettore Generale CFO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	14,28%	+5%	<b>16,8%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+3%	49,6%	-2%	<b>46,6%</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	571 bps	+3%	<b>600 bps<sup>18</sup></b>	
	Operational other risk outlook (*)	10%	-10%	2,23 (num.)	+7%	<b>2,43 (num.)</b>	
ESG (**)	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*)	10%	-2%	32%	+1%	<b>35%</b>	
Presidio del rischio	Cultura del rischio: complessivo assessment sulla Risk Culture (tone from the top and leadership, effective communication, challenge and diversity, accountability for risks e incentivi) e individuazione di iniziative volte al suo rafforzamento	10%				<b>Completa e tempestiva realizzazione del progetto</b>	
Valutazione qualitativa sull'attività svolta	Valutazione qualitativa formulata dall'Amministratore delegato della Capogruppo.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	

La valutazione è correlata anche alla risoluzione dei *finding* e rilievi elevati da *Regulator* e funzioni aziendali di controllo e all'ambito della sostenibilità.

**Legenda**

• Inferiore al minimo / • Inferiore al target / • In linea col target / • Superiore al target / • Massimo

(\*) Obiettivo *risk based*, indicatore RAF.

(\*\*) Obiettivo di natura ESG.

La *performance* complessiva conseguita è pari al massimo.

L'incentivo LTI correlato al Piano LTI 2022-2024<sup>19</sup> da riconoscere al Condirettore Generale CFO è pari a n. 108.308 azioni.

<sup>18</sup> Il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2025 ha approvato un incremento del *dividend payout* dal 67% all'80% e, tenendo conto della diversa assunzione considerata nello sviluppo di budget 2024, ha deliberato di sterilizzare l'effetto dell'aumento sul calcolo del KPI.

<sup>19</sup> Cfr. paragrafo precedente per la *performance* conseguita.

## Condirettore Generale CBO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	14,28%	+5%	<b>16,8%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	15%	+3%	49,6%	-2%	<b>46,6%</b>	
	Proventi operativi consolidati (*)	15%	-3,5%	5,42 mlrd	+2%	<b>5,7 mlrd</b>	
	Raccolta netta complessiva - Banca Aletti (*)	10%	-10%	0,7 mlrd	+5%	1,25 mlrd	
Adeguatezza patrimoniale	Operational other risk outlook (*)	10%	-10%	2,23 (num.)	+7%	<b>2,43 (num.)</b>	
ESG (**)	Erogazioni green e a basso rischio di transizione <sup>20</sup> - Retail e Istituzionali (*)	10%	-10%	2,49 mlrd	+5%	<b>2,97 mlrd</b>	
Customer Satisfaction	Indicatore di Soddisfazione della clientela (NPS)	10%	-2	28	+2	<b>31</b>	
Valutazione qualitativa sull'attività svolta	Valutazione qualitativa formulata dall'Amministratore delegato della Capogruppo.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	

La valutazione è correlata anche alla risoluzione dei *finding* e rilievi elevati da *Regulator* e funzioni aziendali di controllo e all'ambito della sostenibilità.

**Legenda**

- Inferiore al minimo / • Inferiore al target / • In linea col target / • Superiore al target / • Massimo

(\*) Obiettivo *risk based*, indicatore RAF.

(\*\*) Obiettivo di natura ESG.

La *performance* complessiva conseguita è pari al massimo.

L'incentivo LTI correlato al Piano LTI 2022-2024<sup>21</sup> da riconoscere al Condirettore Generale CBO è pari a n. 198.564 azioni.

Per entrambi i Condirettori Generali, l'incentivo LTI è suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale 2026-2030. Le quote differite sono subordinate a future condizioni di *malus* consolidate tempo per tempo previste dalle politiche di remunerazione. Per le azioni maturate, è previsto un periodo di *retention* di un anno (l'ultima quota sarà libera da vincoli alla vendita nel 2031).

Per l'incentivo LTI, come peraltro per quello relativo al piano *short term incentive*, possono agire meccanismi di restituzione degli importi già maturati di incentivo o di sue quote (clausola di *claw-back*), secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.

<sup>20</sup> Denominate anche finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine.

<sup>21</sup> Cfr. paragrafo precedente per la *performance* conseguita.

Per la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile della remunerazione totale dei dirigenti con responsabilità strategica, si rinvia alle tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione.

### 1.3 Altre tipologie di remunerazione

#### 1.3.1 Interventi di merito

Nell'ambito degli interventi sulla remunerazione volti a ricercare una coerenza fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2024 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 2,45 milioni (costo riferito al 2024 su base annua).

#### 1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione

La *Policy* 2024 ha previsto la possibilità di attivare patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza, che consistono nell'erogazione di un corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Complessivamente sono stati attivati patti (di non concorrenza o di prolungamento del preavviso) per un costo di circa euro 4,80 milioni (riferito al 2024 su base annua).

#### 1.3.3 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

In aggiunta al regime dei contributi aziendali per le prestazioni sanitarie e previdenziali integrative, tra le iniziative di *welfare* aziendale anche per il 2024 sono stati attuati benefici di natura non monetaria, per il soddisfacimento delle esigenze di carattere sociale dei dipendenti e dei propri familiari. Si tratta in particolare dei seguenti:

- condizioni agevolate per finanziamenti e servizi bancari,
- mantenimento dell'utilizzo estensivo dello *smart working*,
- facoltà di astensione lavorativa volontaria parzialmente retribuita,
- strumenti di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenza, molestie e discriminazioni, anche al di fuori dei luoghi di lavoro, ovvero coinvolti in percorsi di sostegno o assistenza ad essi correlati, che ne facciano richiesta,
- forme di assistenza economica integrativa per il rimborso degli oneri relativi all'assistenza sanitaria,
- forme di tutela per gli eventi di premorienza e di invalidità permanente del dipendente,
- fruizione dei buoni pasto,
- borse di studio per lavoratori studenti e figli studenti,
- erogazioni per familiari disabili,
- colonie climatiche e riconoscimento di una provvidenza figli in occasione della festività natalizia.

### 1.4 Malus e claw-back

Nel 2024 non sono stati avviati iter per l'applicazione delle previsioni di *claw-back*.

Con riferimento all'applicazione del *claw-back* avviato nel 2019 e nel 2020, Banco BPM:

- ha raggiunto con un ex dirigente un accordo a giugno 2023, rivisitato nel novembre 2024, per la rifusione rateizzata dell'importo dovuto di euro 66.000 circa;
- ha raggiunto con un altro ex dirigente un accordo a maggio 2023, rivisitato nel dicembre 2024, per la rifusione rateizzata dell'importo dovuto di euro 33.000 circa.



Le attività di recupero dei crediti vantati da Banco BPM e non ancora riscossi, così come sopra descritti, sono attualmente in corso.

### 1.5 Neutralità di genere

Per le informazioni sulla misurazione e il monitoraggio del *gender pay gap* si rimanda al paragrafo 2 della sezione I.

## 2. TABELLE REDATTE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR EBA TABELLA REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE

### INFORMATIVA QUALITATIVA

#### **a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.**

*Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione o 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 Remunerazioni, insediatosi nell'aprile 2023, è composto, fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025, dai tre Consiglieri: Manuela Soffientini (Presidente), Mauro Paoloni e Paolo Bordogna.

Nel 2024 il Comitato si è riunito ventitré volte; la partecipazione media dei componenti del Comitato è stata di circa il 99% dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 e la durata media delle sedute è stata di circa un'ora e venti minuti. In linea con quanto sperimentato negli anni precedenti, per rendere ancora più efficace la supervisione, il controllo e il *challenging* del *framework* retributivo, il Comitato ha agito le seguenti leve: (a) significativa frequenza delle riunioni; (b) disamina in più sessioni lavorative degli argomenti di peculiare rilievo o interesse; (c) confronto sistematico con le funzioni di controllo, per quanto di competenza, l'area *Chief Risk Officer, Compliance e Audit*; (d) coinvolgimento del Comitato Controllo Interno e Rischi e del Comitato Sostenibilità su specifiche tematiche; (e) confronto con soggetti esterni indipendenti di riconosciuta esperienza su temi rilevanti. Nelle riunioni del 2024 ha, tra l'altro: (i) supervisionato il processo di identificazione del personale più rilevante; (ii) effettuato la valutazione degli impatti delle componenti non ricorrenti del bilancio d'esercizio sull'utile dell'operatività corrente, sul coefficiente di rettifica finanziario e sui *Key Performance Indicators* per l'esercizio 2023; (iii) esaminato la verifica delle condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione, in attuazione della *Policy 2023 (short term incentive 2023 e ulteriori componenti variabili della remunerazione)*; (iv) effettuato, con la consulenza di una primaria società, attività di *benchmark* con il mercato esterno di riferimento per le figure apicali del Gruppo, volta a verificare il livello di competitività delle diverse componenti del pacchetto remunerativo e proposto i relativi interventi retributivi anche in ottica di *retention*; (v) esaminato la proposta di *Policy 2024* e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica; (vi) condotto attività di istruttoria sulla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per il 2023; (vii) svolto attività consultiva in merito alla remunerazione degli esponenti delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo; (viii) effettuato ampia istruttoria sul piano *long term incentive 2024-2026*, valutandone condizioni di accesso e obiettivi di *performance*; (ix) esaminato la proposta del piano di compensi basati su azioni del Banco BPM nell'ambito del piano *short term incentive 2024* e del piano *long*

*term incentive 2024-2026*; (x) monitorato trimestralmente l'andamento dei cancelli di accesso, dei coefficienti di rettifica e dei principali KPI del piano *short term incentive 2024* e il raggiungimento degli obiettivi del piano *long term incentive 2022-2024*; (xi) esaminato la proposta di politica di remunerazione della società Banco BPM Invest SGR; (xii) effettuato attività di istruttoria sulla determinazione degli obiettivi del piano *short term incentive 2024* da assegnare all'Amministratore Delegato; (xiii) svolto attività di istruttoria in merito alle proposte relative ai valori di incentivo massimo da associare al piano *short term incentive 2024*; (xiv) valutato la solidità del piano *short term incentive 2023* in ordine alla correlazione delle *performance* del Gruppo agli incentivi individuali ai sensi del sistema dei rischi definito; (xv) ricevuto informativa in merito agli obiettivi del piano *short term incentive 2024* assegnati a personale più rilevante, con particolare *focus* sui KPI in ambito sostenibilità e *risk based*; (xvi) effettuato approfondimenti sul *benchmark* verso i principali *competitors* sui cancelli di accesso alla remunerazione variabile con *focus* sul *funding* del *bonus pool*; (xvii) valutato, in coordinamento con il Collegio Sindacale e con il Comitato Controllo Interno e Rischi, la corretta applicazione delle regole stabilite dalla *Policy 2023* per la remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo; (xviii) ricevuto informativa sulle *performance* conseguite dal personale nell'ambito del piano *short term incentive 2023*; (xix) monitorato nel continuo l'attuazione del piano *short term incentive 2024*; (xx) monitorato nel continuo l'evoluzione del percorso progettuale in ambito di *diversity, equity & inclusion* intrapreso dal Gruppo con il supporto di una primaria società di consulenza, verificando il divario retributivo di genere; (xxi) esaminato i criteri per la definizione delle schede obiettivi del piano *short term incentive 2025*; (xxii) svolto attività di istruttoria in merito alla proposta di pacchetto retributivo del *Chief Risk Officer* e del Responsabile Validazione Interna di nuova nomina.

Per l'espletamento delle proprie attività ha ottenuto le informazioni ritenute necessarie e il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Alle riunioni del Comitato hanno partecipato, salvo diversa determinazione di volta in volta assunta dalla Presidente, il Responsabile Risorse Umane, il Responsabile Politiche di Remunerazione, il *Chief Risk Officer* e/o il Responsabile *Enterprise Risk Management* e/o loro delegati, il Responsabile *Compliance* e/o un suo delegato, il Responsabile *Audit* e/o un suo delegato. Qualora ritenuto necessario e/o opportuno per l'espletamento delle proprie attività, il Comitato si è avvalso anche del supporto di altri responsabili della Banca e di consulenti esterni.

Ha regolarmente assistito alle riunioni del Comitato il Sindaco all'uopo designato, fatto salvo il diritto ad assistere alle riunioni di tutti i componenti del Collegio Sindacale previsto dal Regolamento.

#### *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 Comitato Remunerazioni, assistito dalle competenti funzioni aziendali e da primarie società di consulenza riconosciute a livello internazionale, ha basato il proprio approccio metodologico sul costante confronto con i *peers* e con le *best practices* di mercato. In particolare, gli ambiti sui quali si è avvalso dell'*expertise* di società di consulenza sono riconducibili al sistema di valutazione delle posizioni con la metodologia internazionale IPE (*International Position Evaluation*), all'analisi di competitività retributiva con il mercato esterno per i ruoli apicali del Gruppo e all'analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere.

Il Comitato Remunerazioni ha infine proposto, con il supporto del consulente esterno, l'adozione di una evoluzione delle tecniche di misurazione del *benchmarking*, che

integra una logica di “*broadbanding*” per considerare anche l’aspetto di *Talent Management* e, in maniera più mirata, le eccellenze e il potenziale futuro dei *top manager*.

*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*

Nell’ambito delle attività di direzione e coordinamento delle società controllate, la Capogruppo assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all’interno del Gruppo, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza e delle relative strutture organizzative.

In particolare, il processo di identificazione del personale più rilevante, attuato a livello di Gruppo per tutte le società, ha previsto un *assessment* a livello societario per le banche italiane e la società di gestione del risparmio, svolto dalla Capogruppo in virtù dei contratti di *outsourcing* in essere, e un *assessment* nel Gruppo assicurativo, condotto da Banco BPM Vita con il coordinamento della Capogruppo, in applicazione delle previsioni del Regolamento IVASS. Il processo ha tenuto conto delle posizioni organizzative, dei livelli gerarchici, delle fasce retributive e dell’impatto sui rischi.

Il piano *short term incentive* 2024, in attuazione della *Policy* 2024, è stato progettato avendo riguardo alle specificità di *business* e/o organizzative delle società del Gruppo.

*Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’ente*

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato attuato in conformità alla specifica politica approvata dall’Assemblea dei soci del 18 aprile 2024 quale parte integrante della politica di remunerazione e recepita nella normativa interna del Gruppo.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha coordinato le attività, coinvolgendo, per competenza, il *Chief Risk Officer* e le funzioni di Capogruppo *Compliance*, *Organizzazione*, *Pianificazione* e *Gestione del Valore* e *Audit*.

A inizio 2024 sono state identificate 208 persone (di cui 181 dipendenti). Il perimetro è stato aggiornato in corso d’anno, identificando ulteriori 14 persone prevalentemente a seguito di avvicendamenti sulle posizioni già ricomprese nel perimetro e del mutato assetto organizzativo.

Per il 2024 sono state pertanto identificate complessivamente 222 persone (di cui 187 dipendenti), pari a circa l’1% del personale.

A fine anno il personale più rilevante di Gruppo ha ricompreso 142 persone, quello di *legal entity* ne ha ricomprese 80. Nel Gruppo sono state identificate: 180 persone nella Capogruppo, 11 in Banca Akros, 11 in Banca Aletti, 14 nelle compagnie assicurative (di cui 12 identificate ai sensi dell’art. 2, comma 1, lettera m, del Regolamento IVASS 38/2018), 5 per Banco BPM Invest SGR (identificati ai sensi della normativa di settore) e una in un’ulteriore società controllata.

La Capogruppo non ha avviato alcun procedimento amministrativo in merito alla non inclusione nel perimetro del personale più rilevante delle persone identificate in base ai soli criteri quantitativi.

Alle persone di nuova identificazione, la funzione Risorse Umane di Capogruppo ha (a) inviato una comunicazione individuale per informare ciascuno dell’appartenenza al personale più rilevante, (b) richiesto la dichiarazione di impegno a non 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 meccanismi retributivi, in ottemperanza alle vigenti normative e alla *Policy* 2024, (c) richiesto di segnalare, nel periodo di differimento e/o di *retention*, l’eventuale effettuazione di

operazioni relative a remunerazione variabile riconosciuta, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi (per la calibrazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione) e (d) per i dipendenti del Gruppo bancario, notificato un'informativa riguardante il fatto che la materia della remunerazione è soggetta a precise disposizioni, alle *Policy* aziendali tempo per tempo vigenti e alle norme di legge che presidiano il sistema. Quest'ultima informativa ha costituito (ove necessario e per quanto necessario) adeguamento dei contratti individuali di lavoro alle normative richiamate, poiché non sono ammesse devianze ed eventuali pattuizioni individuali difformi sono da intendersi sostituite di diritto.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha inoltre richiesto a tutti i dipendenti del Gruppo bancario inclusi nel personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia o amministrazione a loro intestati o cointestati presso altri intermediari.

## **b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante**

*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 rappresenta un'importante leva gestionale, per attrarre, motivare e trattenere il personale. Essa orienta i comportamenti verso il contenimento dei rischi assunti (inclusi quelli legali e reputazionali) e la tutela e fidelizzazione del cliente, con attenzione alla gestione dei conflitti di interesse. La politica, inoltre, persegue il successo sostenibile, che produce valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti nell'interesse degli *stakeholder* del Gruppo.

L'approvazione della politica di remunerazione è riservata all'Assemblea dei Soci. Organi sociali, comitati endoconsiliari e funzioni aziendali sono coinvolti nel processo di elaborazione, predisposizione e approvazione, in particolare:

- la funzione Risorse Umane ha garantito ausilio tecnico agli Organi sociali e predisposto la documentazione di supporto;
- il *Chief Risk Officer* e Pianificazione e Gestione del Valore hanno identificato gli obiettivi strategici e di *performance* per assicurare la coerenza del sistema di remunerazione con la propensione al rischio, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;
- la funzione *Compliance* ha verificato la conformità della politica di remunerazione al quadro normativo di riferimento;
- la funzione *Audit* ha verificato la corretta attuazione della politica di remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione ha elaborato la politica di remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, con l'ausilio dell'Amministratore Delegato e dei Comitati endoconsiliari.

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

Per il personale più rilevante del Gruppo identificato in base ai criteri qualitativi e destinatario di incentivo, la valutazione delle *performance* ha previsto l'assegnazione, all'avvio del sistema, di schede con obiettivi correlati a indicatori da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno.

Il piano *short term incentive* 2024, oltre a prevedere la valutazione delle *performance* quantitative, è stato caratterizzato da meccanismi orientati al presidio del rischio, alla conformità dei comportamenti al quadro normativo di riferimento (interno ed esterno) tempo per tempo vigente, al rispetto della clientela e alla massimizzazione della sua soddisfazione.

Tale finalità è stata perseguita mediante l'azione congiunta di tre elementi:

- l'utilizzo di parametri di carattere qualitativo, con un impatto sulla quantificazione dell'incentivo e espressi con criteri quantitativamente misurabili, per rilevare la soddisfazione della clientela, l'eccellenza operativa e nel servizio offerto, la conformità alle norme (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i risultati di indagine di soddisfazione della clientela, il numero di reclami, l'adeguatezza della consulenza alla clientela, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la valutazione della *performance* qualitativa, intesa come valutazione dei comportamenti agiti). Per le schede obiettivi delle reti commerciali, l'incidenza di tali elementi sul totale rappresenta in media circa un quarto. Pertanto, il piano *short term incentive* non si è basato esclusivamente su obiettivi commerciali, anche in ottemperanza della normativa sulla trasparenza con specifico riferimento alle reti;
- in ordine al contenimento del rischio, l'attribuzione:
  - per le reti commerciali, ove applicabile, di obiettivi attinenti al presidio dei profili di rischio del credito e del capitale;
  - per il personale più rilevante, laddove ciò non generasse un potenziale conflitto di interesse, di KPI *risk based*, coerenti con i rischi assunti in riferimento alle responsabilità e attività agite, allineati al *Risk Appetite Framework*, con particolare attenzione al rischio operativo;
- la previsione di meccanismi di *malus* e *claw-back*, che agiscono direttamente sull'incentivo fino al suo azzeramento, per disincentivare il verificarsi di comportamenti di *misconduct*, allineare ulteriormente gli interessi del personale a quelli dei clienti e adeguare la remunerazione variabile qualora sia accertata una condotta illecita nei confronti del cliente.

Per sostenere la diffusione della cultura aziendale orientata all'attenzione verso le tematiche ESG (*Environmental, Social, Governance*), nel piano *short term incentive* è stata prevista una capillare assegnazione e diversificazione di KPI correlati a tali ambiti. In particolare, nel piano *short term incentive 2024* per la rete *retail* è stato previsto un meccanismo collegato alla profilatura della clientela integrata anche con l'acquisizione delle preferenze ESG dei clienti. Per la rete *private* è stato previsto un meccanismo correlato alla coerenza del portafoglio alle preferenze ESG espresse dalla clientela. L'obiettivo correlato alle erogazioni *green* e a basso rischio di transizione (denominato anche "Nuovi finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine"), declinazione annuale dell'obiettivo del Piano Strategico, ha indirizzato l'intera filiera commerciale che gestisce clientela *corporate*, imprese, *small business*, privati e istituzionali a promuovere un'offerta commerciale ESG in linea con gli obiettivi del piano strategico.



Nel piano *short term incentive*, inoltre, il coefficiente di rettifica non finanziario, attraverso l'indicatore ECAP *Reputational Risk*, ha correlato le risorse economiche di tutto il personale all'immagine del Gruppo anche in relazione al possibile manifestarsi di rischi ESG. Tale indicatore è risultato entro la relativa soglia di rischio.

In riferimento alla materia della trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, nel piano *short term incentive* delle reti non sono stati incentivati: (i) il collocamento di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, (ii) la vendita congiunta di un contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita dei due contratti separati, (iii) l'offerta di uno specifico prodotto, o di una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò potesse derivare un pregiudizio per il cliente, (iv) l'offerta di uno specifico/i prodotto/i che comportasse maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

Per dettagli sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* 2025 e l'aggiustamento per i rischi *ex ante* ed *ex post* del personale più rilevante si rimanda ai paragrafi 6.4, 6.5 e 6.7 della sezione I.

*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*

Per le principali novità della politica di remunerazione 2025 si rimanda all'*Executive Summary* della *Policy* 2025 (Sezione I).

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

Per evitare che gli incentivi del personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo siano collegati ai risultati economici<sup>22</sup>, il loro riconoscimento non è

<sup>22</sup> Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

subordinato al cancello di accesso di redditività UOC né al coefficiente di rettifica finanziario, costituito dall'indicatore di redditività *risk adjusted* RORAC (*Return On Risk Adjusted Capital*), che può ridurre (fino ad azzerare) le risorse economiche del piano *short term incentive*, e dal meccanismo di riduzione delle citate risorse economiche in caso di perdita contabile consolidata d'esercizio.

I piani *short term incentive* dei responsabili delle funzioni con compiti di controllo prevedono obiettivi che non sono correlati all'andamento economico e ai risultati del Gruppo o delle unità soggette al loro controllo, quanto piuttosto alla *performance* qualitativa individuale. Essi contemplano infatti indicatori correlati all'efficacia dell'attività di controllo, alla risoluzione di *finding* e rilievi, alla cultura del rischio, all'ambito di responsabilità, alle attività svolte in relazione al ruolo e alla valutazione riferita a comportamenti organizzativi e capacità manageriali.

Il processo per la definizione e gestione del piano *short term incentive* è regolamentato nella normativa interna del Gruppo; il Comitato Remunerazioni svolge un ruolo attivo, in particolare per verificare l'allineamento ai rischi assunti con il supporto del Comitato Controllo Interno e Rischi.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e approva la scheda obiettivi del Responsabile *Audit* e, sulla base del parere del Comitato Controllo Interno e Rischi e del Collegio Sindacale, accerta l'assenza di potenziali conflitti di interesse nelle schede obiettivi assegnate ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

#### *Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto*

Il Gruppo Banco BPM prevede che, in fase di assunzione e solo per il primo anno di presenza, in via eccezionale possano essere attribuiti *welcome bonus* a persone di elevato *standing* o con elevata professionalità ed esperienza nel mercato di riferimento. Tali importi incentivano il cambiamento dalla precedente azienda ammortizzando il rischio che potrebbe essere associato allo stesso.

Non è prassi del Gruppo assegnare in sede di assunzione importi per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi.

Come previsto dalla normativa e dallo Statuto, l'Assemblea dei soci approva i criteri per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro di tutto il Personale, compresi i limiti fissati in termini di annualità di remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

I dettagli sono riportati al paragrafo 6.10 della Sezione I.

Le informazioni su tali tipologie di riconoscimenti al personale più rilevante sono riportate nella tabella REM2 della presente Sezione II.

#### **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**

Il processo relativo alla definizione e gestione del sistema di incentivazione prevede il coinvolgimento del *Chief Risk Officer* che, in collaborazione con la funzione Pianificazione e Gestione del Valore, identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di *performance*, cui correlare le componenti variabili della remunerazione, per assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione rispetto alla propensione al rischio del Gruppo (*Risk Appetite Framework*), alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati ai risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

In coerenza con il *Risk Appetite Framework*, il riconoscimento degli incentivi del personale più rilevante e del restante personale è subordinato agli indicatori di: adeguatezza patrimoniale (*Common Equity Tier1 ratio* (CET1) e *Maximum Distributable Amount* (MDA) *buffer* a livello consolidato, *Solvency ratio* a livello di compagnie assicurative e applicato solo a queste ultime, Patrimonio di vigilanza per la società di gestione del risparmio), adeguatezza della liquidità (*Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory* e *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) *regulatory* a livello consolidato), redditività a livello consolidato e societario, in quest'ultimo caso per le banche controllate e per la società di gestione del risparmio.

Relativamente al piano *short term incentive* incidono inoltre: l'indicatore di redditività *risk adjusted RORAC* (*Return On Risk Adjusted Capital*), che può ridurre (fino ad azzerare) le risorse economiche, e gli indicatori *ECAP Reputational Risk* e *Anti Money Laundering*, correlati rispettivamente al rischio reputazionale e al rischio di riciclaggio, che possono ridurre le risorse economiche.

I dettagli per il piano *short term incentive* sono riportati ai paragrafi 6.3 e 6.4 e per il piano *long term incentive* al paragrafo 6.8 della Sezione I.

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

Il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa è pari a:

- 2:1 per specifiche figure ritenute strategiche selezionate tra il personale più rilevante di fascia alta e il personale della finanza, del *corporate*, dell'*investment banking* e del *private banking*;
- 70% per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- 1/3 per il personale appartenente alle funzioni con compiti di controllo non ricompreso al precedente punto;
- 1:1 per il personale non ricompreso ai precedenti punti.

I dettagli sono riportati al paragrafo 6.1 della Sezione I.

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

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

Il riconoscimento degli incentivi del personale più rilevante e del restante personale è subordinato agli indicatori di: adeguatezza patrimoniale (*Common Equity Tier1 ratio* (CET1) e *Maximum Distributable Amount* (MDA) *buffer* a livello consolidato, *Solvency ratio* a livello di compagnie assicurative e applicato solo a queste ultime, Patrimonio di vigilanza per la società di gestione del risparmio), adeguatezza della liquidità (*Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory* e *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) *regulatory* a livello consolidato) e redditività a livello consolidato e societario, in quest'ultimo caso per le banche controllate e per la società di gestione del risparmio.

I dettagli in merito a criteri e metriche di *performance* sono riportati al paragrafo 6.5 della Sezione I per quanto riguarda il piano *short term incentive* e al paragrafo 6.8 per quanto riguarda il piano *long term incentive*.

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

Per quanto riguarda la remunerazione variabile correlata al piano *short term incentive*, la scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori, che si focalizzano sugli obiettivi prioritari. Ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul



totale e una curva di risultato su livelli di raggiungimento (minimo, *target* e massimo). Il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili. La somma dei punteggi pesati corrisponde alla *performance* conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo, che non può superare un livello massimo prefissato.

Qualora le risorse economiche del piano *short term incentive* risultassero non capienti rispetto al totale degli incentivi quantificati in base alle *performance* conseguite, è applicato il meccanismo di perequazione, che riduce in modo proporzionale gli incentivi individuali nella stessa misura percentuale.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile correlata al piano *long term incentive*, i dettagli sono riportati al paragrafo 6.8 della Sezione I.

*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*

Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata con azioni, per allineare gli interessi tra *management* e azionisti e remunerare il personale più rilevante del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine.

Per i dettagli si veda il paragrafo 6.6 e 6.8.2.3 della Sezione I.

*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"*

Il *bonus pool* del Gruppo (ossia le risorse economiche consolidate previste nel *budget* di esercizio per il pagamento dell'incentivo del piano *short term incentive*) costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di *budgeting*. Il suo ammontare annuo è definito sulla base delle serie storiche, delle previsioni di utile a budget, nonché dell'obiettivo di remunerazione degli azionisti. Il *bonus pool* è fissato considerando anche gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo. In caso di fase recessiva, l'ammontare annuo non può in ogni caso eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) consolidato previsto nel *budget*.

Il riconoscimento degli incentivi del personale più rilevante e del restante personale è subordinato agli indicatori di: adeguatezza patrimoniale (*Common Equity Tier1 ratio* (CET1) e *Maximum Distributable Amount (MDA) buffer* a livello consolidato, *Solvency ratio* a livello di compagnie assicurative e applicato solo a queste ultime, Patrimonio di vigilanza per la società di gestione del risparmio), adeguatezza della liquidità (*Liquidity Coverage Ratio (LCR) regulatory* e *Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory* a livello consolidato) e redditività a livello consolidato e societario, in quest'ultimo caso per le banche controllate e per la società di gestione del risparmio.

In presenza della positiva verifica dei cancelli di accesso, alle risorse economiche del piano *short term incentive* definite nel *budget* di esercizio è applicato un coefficiente di rettifica finanziario, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk adjusted Capital (RORAC)* consolidato, che, tra l'altro, può ridurle fino ad azzerarle.

La maturazione delle quote differite degli incentivi è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione delle medesime per la categoria di personale di appartenenza nello stesso anno. Tale sistema di correzione *ex post*, pertanto, opera nel periodo di differimento, prima dell'effettiva maturazione delle quote posticipate dell'incentivo.

La soglia di *Risk Trigger* definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework* è la condizione minima da perseguire per ciascun indicatore citato<sup>23</sup>, al di sotto della quale non viene riconosciuto alcun incentivo né di breve né di lungo termine e non maturano le quote differite.

#### **f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine**

*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'incentivo del personale più rilevante identificato nell'anno è suddiviso in una quota *up-front* e in cinque o quattro quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni. Almeno il 50% dell'incentivo riconosciuto per il piano *short term incentive* e il 100% di quello riconosciuto per il piano *long term incentive* è erogato tramite azioni ordinarie Banco BPM. Ogni quota azionaria maturata è sottoposta a clausola di *retention* della durata di un anno.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua risulti inferiore o pari alla soglia di rilevanza di euro 50.000 e allo stesso tempo inferiore o pari a un terzo della remunerazione totale individuale annua, il relativo importo è erogato in contanti e in un'unica soluzione.

Nell'ottica di *retention* del personale e in coerenza con gli orientamenti ESMA su taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, per i destinatari di scheda obiettivi nella rete *private banking* è prevista l'erogazione differita l'anno successivo dell'eventuale incentivo da riconoscere per la quota corrispondente al 25% dello stesso. Per i dettagli si vedano i paragrafi 6.6 e 6.8.2.3 della Sezione I.

*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)*

Le erogazioni delle componenti variabili della remunerazione sono sottoposte al sistema di correzione *ex post* (c.d. *malus* e *claw-back*) costituito da elementi sia correlati alla *performance* del Gruppo sia di carattere individuale.

Per i dettagli si veda il paragrafo 6.7 della Sezione I.

*Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante*

Ancorché non siano normativamente previsti requisiti di partecipazione azionaria, il controvalore del numero di azioni possedute al 31/12/2024 dall'Amministratore Delegato di Capogruppo supera ampiamente i requisiti minimi fissati nelle società che adottano linee guida per il possesso azionario (di norma compresi tra 0,5 e 3 volte la remunerazione annua lorda fissa).

Per allineare gli interessi tra *management* e azionisti e remunerare il personale più rilevante del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine, una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata con azioni ordinarie Banco BPM soggette a clausole di *retention*.

Lo schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nel paragrafo 2 della Sezione II Parte 2.

<sup>23</sup> Per la condizione di redditività la soglia di riferimento è conseguire un valore maggiore di zero.

**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**

*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*

Il piano *short term incentive* è costituito dall'insieme dei cancelli di accesso, dei coefficienti di rettifica finanziario e non finanziario e dai principi e dalle modalità attuative che trovano applicazione nell'assegnazione di obiettivi annuali. Tali elementi, nel complesso, assicurano la correlazione alla *performance* aziendale e individuale, il collegamento con i rischi (inclusi quelli legali e reputazionali), la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del Gruppo, l'orientamento ai risultati nel medio-lungo termine, il rispetto delle regole.

Il piano *short term incentive*, oltre a prevedere la valutazione delle *performance* quantitative, è caratterizzato da meccanismi orientati al presidio del rischio, alla conformità dei comportamenti al quadro normativo di riferimento (esterno e interno) tempo per tempo vigente, al rispetto della clientela e alla massimizzazione della sua soddisfazione e ad evitare l'insorgere di potenziali conflitti di interesse. È riservato un focus anche alla valutazione di *performance* correlate all'ambito ESG, come meglio specificato nel paragrafo 6.9 della sezione I. Per dettagli si veda il paragrafo 6.5 della sezione I e, per il piano *long term incentive*, il paragrafo 6.8 della sezione I.

Una parte significativa della remunerazione variabile del personale più rilevante è differita ed erogata con azioni, per allineare gli interessi tra *management* e azionisti e remunerare il personale più rilevante del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine.

Per dettagli si vedano i paragrafi 6.6 e 6.8.2.3 della sezione I.

In merito all'attuazione della politica di remunerazione 2024 si veda il paragrafo 1 della presente sezione II.

### 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

Per le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e dei condirettori generali di Banco BPM si rimanda alle tabelle riportate nel seguito previste dal Regolamento Emittenti.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA PER LA CARICA DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
Ambrosoli Umberto	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Aletti	01/01/2024 - 31/12/2024	150.000
Varaldo Alessandro	Amministratore Delegato	Banca Aletti	01/01/2024 - 31/12/2024	708.785 (*)
Rigo Leonardo	Direttore Generale	Banca Aletti	01/01/2024 - 31/12/2024	428.686 (*)
Paoloni Mauro	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2024 - 31/12/2024	150.000
Puccio Giuseppe Maria Bernardo	Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2024 - 31/12/2024	708.068 (*)

**Note:**

(\*) Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

### 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*

La deroga basata sulla lettera b) è applicata ai requisiti di remunerazione di cui all'art. 94 paragrafo 1 lettere l) e m). Il numero di membri del personale che beneficiano della deroga è pari a 92. La loro retribuzione complessiva è pari a euro 15,6 milioni, di cui quella fissa è pari a euro 12,54 milioni e quella variabile a euro 3,06 milioni.

### j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Per le informazioni sulla remunerazione di Banco BPM si rimanda alle tabelle riportate nel seguito previste dal Regolamento Emittenti.

## Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

	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	14	1	8	179
	Numero dei membri del personale più rilevante			
2	2.830.000	1.532.546	3.508.717	28.716.170
	Remunerazione fissa complessiva			
3	2.830.000	1.450.000	3.329.129	26.710.697
	Di cui in contanti			
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		82.546	179.588	2.005.473
	Di cui altre forme			
8				
	(Non applicabile nell'UE)			
9		1	8	161
	Numero dei membri del personale più rilevante			
10		2.620.001	4.312.003	13.015.059
	Remunerazione variabile complessiva (1)			
11		681.500	1.315.615	7.130.318
	Di cui in contanti			
12		391.500	656.005	1.516.214
	Di cui differita			
EU-13a		1.938.501	2.996.389	5.798.641
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
EU-14a		1.180.504	1.737.771	2.792.201
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-13b				
	Di cui differita			
EU-14b				
	Di cui altri strumenti			
EU-14x				
	Di cui differita			
EU-14y				
	Di cui altre forme			
15				86.100
	Di cui differita			
16				
17	2.830.000	4.152.547	7.820.721	41.731.230
	<b>Remunerazione complessiva (2 + 10)</b>			

**Note:**

(1) Comprensiva della stima dell'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

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

	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
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante			1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			80.000
3	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			80.000
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		2	40
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo <b>(1)</b>		25.000	431.743
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		25.000	431.743
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus		25.000	311.243
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona		20.000	30.000

**(1)** Patti di non concorrenza e patti di prolungamento del preavviso.

### Tabella REM3: Remunerazione differita

	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	IMPORTO DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO 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 PERCEDEENTE PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni di capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	4.246.327	1.088.509	3.157.818			7.460.319	628.947	517.146
8 In contanti	938.846	295.429	643.417				289.389	
9 Azioni o partecipazioni di capitale equivalenti	3.307.481	793.080	2.514.401			7.460.319	339.559	517.146
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza	4.631.505	1.175.721	3.455.784			7.753.775	411.868	694.505
14 In contanti	996.775	282.180	714.595				191.663	
15 Azioni o partecipazioni di capitale equivalenti	3.634.730	893.541	2.741.189			7.753.775	220.205	694.505
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante	7.053.517	2.421.286	4.632.231	63.475	114.364	10.954.204	1.086.645	1.340.449

REMUNERAZIONE DIFFERITA E SOGGETTA A MANTENIMENTO	A	B	C	D	E	F	EU-G	EU-H
	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER PERIODI DI PRESTAZIONE PRECEDENTI	MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	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 PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO
20 In contanti	1.785.817	652.803	1.133.014	16.738	27.181		538.471	
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	5.267.700	1.768.483	3.499.217	46.738	87.182	10.954.204	548.174	1.340.449
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo totale	15.931.349	4.685.517	11.245.832	63.475	114.364	26.168.298	2.127.461	2.552.100

**Note:**

(\*) Correzione implicita teorica calcolata come differenza tra il valore determinato sulla base del prezzo ufficiale di mercato dell'11 febbraio 2025 (pari a euro 8,916) e il relativo valore all'assegnazione. Tale correzione è riferita agli importi che maturano nel corso dell'esercizio e a quelli che matureranno negli esercizi successivi.



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

EUR	A
	<b>MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE CHE HANNO UNA REMUNERAZIONE (*) ELEVATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 450, LETTERA I), DEL CRR.</b>
1 Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	2
2 Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	1
3 Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
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	1
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	

**Note:**

(\*) Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

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

	A			B			C			D	E	F				H	I	J	
	REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE			ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE			TOTALE 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	SERVIZI BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	FUNZIONI AZIENDALI	FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	TUTTE LE ALTRE	TOTALE									
<b>1</b>	<b>Numero complessivo dei membri del personale più rilevante</b>										14	1	15					202	
<b>2</b>	<b>Di cui membri dell'organo di amministrazione</b>																		
<b>3</b>	<b>Di cui altri membri dell'alta dirigenza</b>										4	2	2						
<b>4</b>	<b>Di cui altri membri del personale più rilevante</b>										46	91	3	24	13	2			
<b>5</b>	<b>Remunerazione complessiva del personale più rilevante</b>										2.830.000	4.152.547	6.982.547	14.360.151	20.979.302	501.114	9.872.048	3.166.396	672.939
<b>6</b>	<b>Di cui remunerazione variabile (1)</b>											2.620.001	2.620.001	5.923.410	6.929.140	149.501	3.506.792	630.615	187.604
<b>7</b>	<b>Di cui remunerazione fissa</b>										2.830.000	1.532.546	4.362.546	8.436.740	14.050.162	351.613	6.365.256	2.535.781	485.335

**Note:**

**(1)** Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

### 3. INFORMAZIONI DI CONFRONTO - AI SENSI DEL PARAGRAFO 1.5 DELLA PRIMA PARTE DELLA SEZIONE II DELLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3 A AL REGOLAMENTO N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO

Il confronto sulla remunerazione totale è effettuato considerando gli incentivi riconosciuti comprensivi delle quote differite che matureranno successivamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Per il piano STI 2024 e per il piano LTI 2022-2024, l'incentivo è suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*; le ultime quote saranno pertanto libere da vincoli nel 2031.

Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione a livello di Gruppo e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti del Gruppo (esclusa la suddetta persona) è pari a 47,9, come riportato nella Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo (alla quale si rimanda per maggiori dettagli).

REMUNERAZIONE TOTALE		DELTA (2020 VS 2019) (*)	DELTA (2021 VS 2020)	DELTA (2022 VS 2021)	DELTA (2023 VS 2022)	DELTA (2024 VS 2023)
<b>Amministratore Delegato</b>	CASTAGNA GIUSEPPE	-41%	26%	2%	11% (a) (***)	9% (a)
					157% (c) (***)	-35% (b)
<b>Condirettore Generale</b>	DE ANGELIS DOMENICO	-28%	17%	6%	-9% (a) (****)	21% (a)
					137% (c) (****)	-34% (b)
	GINEVRA EDOARDO MARIA	(**)	(**)	(**)	(**)	10% (a)
						-25% (b)
<b>Presidente Consiglio di Amministrazione</b>	TONONI MASSIMO	(1)	(2)	0%	0%	0%
<b>Componente Consiglio di Amministrazione</b>	COMOLI MAURIZIO	-36%	-7%	3%	58%	1%
	ANOLLI MARIO	-22%	19%	0%	9%	-11%
	BOCCARDELLI PAOLO	(5)	(5)	(5)	(5)	(6)
	BORDOGNA PAOLO	(5)	(5)	(5)	(5)	(6)
	FARUQUE NADINE FARIDA	(1)	(2)	0%	2%	1%
	FERRETTI PAOLA	(5)	(5)	(5)	(5)	(6)
	MANTELLI MARINA	(1)	(2)	15%	17%	6%
	MIO CHIARA	(5)	(5)	(5)	(5)	(6)
	OLIVETI ALBERTO	(5)	(5)	(5)	(5)	(6)
	PAOLONI MAURO	-12%	2%	1%	-19%	-10%
	ROSSETTI EUGENIO	(1)	(2)	0%	3%	2%
	SOFFIENTINI MANUELA	-11%	22%	0%	5%	3%
	TAURO LUIGIA	(1)	(2)	0%	-4%	-1%
	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	PRIORI MARCELLO	-10%	11%	3%	-2%
<b>Componente Collegio Sindacale</b>	DE NUCCIO ELBANO	(5)	(5)	(5)	(5)	(6)
	LAURI MAURIZIO	(1)	(2)	0%	9%	4%
	MUZI SILVIA	(3)	(3)	(4)	44%	22%
	VALENTI NADIA	(1)	(2)	8%	8%	3%

REMUNERAZIONE TOTALE		DELTA (2020 VS 2019) (*)	DELTA (2021 VS 2020)	DELTA (2022 VS 2021)	DELTA (2023 VS 2022)	DELTA (2024 VS 2023)
<b>Personale</b>	Media della remunerazione totale annua lorda	0,2%	4,5%	1,7%	3,8% (a)	6,1% (a)
					4,5% (b)	5,6% (b)
<b>UOC - Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)</b>		-39%	180%	31%	59%	21%

**Note:**

(\*) La componente variabile della remunerazione comprende per il 2019 anche l'incentivo ILT 2017-2019 riconosciuto.

(\*\*) La carica di Condirettore Generale CFO è stata assunta dal dott. Ginevra nel 2023.

(\*\*\*) Relativamente all'incentivo short term incentive (STI) 2023 la perequazione effettivamente applicata è stata del 6%, quindi l'importo è stato pari a circa il 90% della sua RAL.

(\*\*\*\*) Relativamente all'incentivo short term incentive (STI) 2023 la perequazione effettivamente applicata è stata del 6%.

(a) La componente variabile della remunerazione comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione).

(b) La componente variabile della remunerazione comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) riconosciuto e l'intero incentivo *long term incentive* (LTI) triennale riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione).

(c) La componente variabile della remunerazione 2023 comprende l'intero incentivo short term incentive (STI) 2023 riconosciuto e l'intero incentivo long term incentive (LTI) triennale relativo al periodo 2021-2023 riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione).

(1) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2020.

(2) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2020.

(3) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2021.

(4) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2021.

(5) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2023.

(6) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2023.



#### **4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI**

Nel 2024 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione<sup>24</sup>, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Cfr. Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.

<sup>25</sup> Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

## PARTE 2 – TABELLE INFORMATIVE (IMPORTI LORDI)

## 1. Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (euro)

Compensi corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione (euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI SONO STATI RICORRENTI LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI		COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI		COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICIONARI MONETARI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY (7)	INDENNITÀ DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				GETTONI DI PRESENZA	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI				
				EMOLUMENTI DEBITATI DALL'ASSEMBLEA	TOTALE	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI	TOTALE	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI	COMPENSI DA RIFORMA ART. 2389 FORNITORI				
<b>TONONI MASSIMO</b>	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		450.000		450.000				450.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000	110.000		110.000				110.000		
	[f]Compensi nella società che regala il bilancio												
	[f]Compensi da comitato e collegati												
	<b>TOTALE</b>			<b>110.000</b>	<b>450.000</b>		<b>560.000</b>				<b>560.000</b>		
<b>COMOLI MAURIZIO</b>	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		180.000		180.000				180.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000	110.000		110.000				110.000		
	Membro Comitato Controllo Interno Rischi	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		50.000		50.000				50.000		
	[f]Compensi nella società che regala il bilancio												
	[f]Compensi da comitato e collegati												
	<b>TOTALE</b>			<b>110.000</b>	<b>180.000</b>		<b>290.000</b>				<b>290.000</b>		
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b>	Amministratore Delegato	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		180.000		180.000				180.000		
	Consigliere BANCA ALETIS p.a.	01/01/2024-17/04/2024	Consiglio per sollecitazione mandato		1.450.000		1.450.000			82.546	2.214.046		2.111.592
	[f]Compensi nella società che regala il bilancio												
	[f]Compensi da comitato e collegati												
	<b>TOTALE</b>			<b>110.000</b>	<b>1.450.000</b>		<b>1.450.000</b>			<b>82.546</b>	<b>2.214.046</b>		<b>2.111.592</b>
	[f]Compensi da comitato e collegati												
	<b>TOTALE</b>			<b>110.000</b>	<b>1.450.000</b>		<b>1.450.000</b>			<b>82.546</b>	<b>2.214.046</b>		<b>2.111.592</b>

SEZIONE II  
COMPENSI CORRISPOSTI

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI			(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	(4) BENEFICIONI MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				INVOLUMENTI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI FORFETTARI							
<b>ANOLLI MARIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000							110.000		
	Member-Comitato Consulente Interne e Rischi	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		50.000						50.000		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		30.000						30.000		
	[[Compensi nella società che regala il bilancio			<b>110.000</b>	<b>80.000</b>						<b>190.000</b>		
	Consigliere	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	20.000	2.500						22.500		
	NEA WTA S.p.A.												
	[[Compensi da comitato e collegati			<b>20.000</b>	<b>2.500</b>						<b>22.500</b>		
	[[Totale			<b>130.000</b>	<b>82.500</b>						<b>212.500</b>		
<b>BOCCARRELLI PAOLO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000							110.000		
	Presidente Comitato Patti Corrente	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		15.000						15.000		
	[[Compensi nella società che regala il bilancio			<b>110.000</b>	<b>15.000</b>						<b>125.000</b>		
	[[Compensi da comitato e collegati			<b>110.000</b>	<b>15.000</b>						<b>125.000</b>		
	[[Totale			<b>110.000</b>	<b>15.000</b>						<b>110.000</b>		
<b>BORDIGNA PAOLO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000							110.000		
	Member-Comitato Consulente Interne e Rischi	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		50.000						50.000		
	Member-Comitato Rimunerazioni	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		15.000						15.000		
	[[Compensi nella società che regala il bilancio			<b>110.000</b>	<b>65.000</b>						<b>175.000</b>		
	[[Compensi da comitato e collegati			<b>110.000</b>	<b>65.000</b>						<b>175.000</b>		
	[[Totale			<b>110.000</b>	<b>65.000</b>						<b>110.000</b>		
<b>FARUQUE MADINE FARIDA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000							110.000		
	Member-Comitato Consulente Interne e Rischi	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		50.000						50.000		
	[[Compensi nella società che regala il bilancio			<b>110.000</b>	<b>50.000</b>						<b>160.000</b>		
	[[Compensi da comitato e collegati			<b>110.000</b>	<b>50.000</b>						<b>160.000</b>		
	[[Totale			<b>110.000</b>	<b>50.000</b>						<b>110.000</b>		
<b>FERRETTI PAOLA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000							110.000		
	Member-Comitato Patti Corrente	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025		7.500						7.500		
	[[Compensi nella società che regala il bilancio			<b>110.000</b>	<b>7.500</b>						<b>117.500</b>		
	[[Compensi da comitato e collegati			<b>110.000</b>	<b>7.500</b>						<b>117.500</b>		
	[[Totale			<b>110.000</b>	<b>7.500</b>						<b>110.000</b>		

SEZIONE II  
COMPENSI CORRISPOSTI

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)			(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)					
				COMPENSI FISSI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITARI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	BENEFICIONI MONETARI							ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITARI (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICATO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	INQUADRAMENTI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI FORFORITARI	COMPENSI ARI 7389	RETRIBUZIONI PER LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO RISCHIO	COMPENSO PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITARI	BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICIONI MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITARI (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICATO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
<b>MANTELLI MARINA</b>																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025						15.000								15.000		
	[i] Compensi nella società che redige il bilancio																		
	Consigliere BANCO BVA VITA S.p.A.	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	20.000					20.000	3.500			3.500				23.500		
	Consigliere VEA VITA S.p.A.	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	20.000					20.000	2.500			2.500				22.500		
	[j] Compensi da comitate e collegati																		
				40.000					40.000	6.000			6.000				46.000		
	[k] Totale																		
				150.000					150.000	21.000			21.000				171.000		
<b>MO GIUBBA</b>																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Scandaliabilità	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025						15.000								15.000		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025						15.000								15.000		
	[l] Compensi nella società che redige il bilancio																		
				110.000					110.000	30.000			30.000				140.000		
	[m] Compensi da comitate e collegati																		
				110.000					110.000	30.000			30.000				140.000		
<b>OLIVETTI ALBERTO</b>																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Scandaliabilità	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025						15.000								15.000		
	[n] Compensi nella società che redige il bilancio																		
				110.000					110.000	15.000			15.000				125.000		
	[o] Compensi da comitate e collegati																		
				110.000					110.000	15.000			15.000				125.000		
<b>PAOLONI MAURO</b>																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025						15.000								15.000		
	[p] Compensi nella società che redige il bilancio																		
				110.000					110.000	15.000			15.000				125.000		
	Presidente Consiglio di amministrazione BANCA AKROS S.P.A.	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	20.000					150.000								150.000		
	Presidente Consiglio di amministrazione CAKINS ITALY S.r.l.	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2026																6
	[q] Compensi da comitate e collegati																		
				20.000					130.000								150.000		
	[r] Totale																		
				130.000					260.000	15.000			15.000				275.000		
<b>ROSSETTI EUGENIO</b>																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000								110.000		
	Presidente Comitato Controllo Interno Rechi	01/01/2024 - 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025						100.000								100.000		
	[s] Compensi nella società che redige il bilancio																		
				110.000					110.000	100.000			100.000				210.000		
	[t] Compensi da comitate e collegati																		
				110.000					110.000	100.000			100.000				210.000		



(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				COMPENSI FISSI									
				INQUADRAMENTI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI FORBITARI	COMPENSI EX ART. 2389 LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO RISIO	GETTONI DI PRESENZA	TOTALE		
<b>SOFFRINTI MANUELA</b>								110.000			110.000		
	Consiglio di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000				110.000			110.000		
	Comitato Remunerazioni (Presidente)	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025				30.000	30.000			30.000		
[[Compensi nella società che regala il bilancio				<b>110.000</b>			<b>110.000</b>	<b>110.000</b>	<b>30.000</b>		<b>140.000</b>		
[[Compensi da comitati e collegati				<b>110.000</b>				<b>110.000</b>	<b>30.000</b>		<b>140.000</b>		
[[Totale				<b>110.000</b>			110.000	110.000			110.000		
<b>TAURO LUCIA</b>													
	Consiglio di amministrazione	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025	110.000				110.000			110.000		
	Presidente Comitato Sostenibilità	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025				30.000	30.000			30.000		
	Membro Comitato Pari Comitato	01/01/2024- 31/12/2024	Approv. Bilancio 2025				7.500	7.500			7.500		
[[Compensi da comitati e collegati				<b>110.000</b>			<b>37.500</b>	<b>110.000</b>	<b>37.500</b>		<b>147.500</b>		
[[Totale				<b>110.000</b>			110.000	110.000			147.500		

**Note:**

- (a) Tra cui rilevano: fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura e polizza infortuni.  
(b) Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.  
(c) Presidente del Comitato Controllo e Rischi.  
(d) Membro Comitato Controllo e Rischi: Euro 2.500,00. Membro Comitato Remunerazioni: Euro 1.000,00.  
(e) Membro Comitato Controllo e Rischi.  
(f) Non previsto compenso.

(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno, somma di quote erogabili e quote differite.  
(2) Per i Piani a partire dal 2020 il fair value dei compensi equity riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota up front e quote differite) lungo il rispettivo periodo di vesting.



**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (euro)**  
**Compensi corrisposti ai componenti la Direzione Generale (euro)**

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	(R)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	RETRIBUZIONI PER PRESENZA DALL'ASSUNZIONE DELL'AMBITO DI LAVORO DIPENDENTE	COMPENSO RISCHIO	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (a)	INDEMNITÀ DI FINE CARICO O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO			
				COMPENSI FISSI	COMPENSI EX ART. 2389 FORETARI	TOTALE	COMPENSO RISCHIO	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (a)	INDEMNITÀ DI FINE CARICO O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO			
				COMPENSI FISSI	COMPENSI EX ART. 2389 FORETARI	TOTALE	COMPENSO RISCHIO	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (a)	INDEMNITÀ DI FINE CARICO O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO			
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Diligente	01/01/2024-31/12/2024	o tempo indeterminato		700.000	700.000			235.000	32.690	(c)	967.690	807.038				
	Condirettore Generale	01/01/2024-31/12/2024			700.000	700.000			235.000	32.690		967.690	807.038				
[[Compensi nelle società che redige il bilancio																	
	Consigliere BANCA ALETTI S.p.A.	17/04/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2026	(b)													
[[Compensi da controllate e collegate																	
[[[Totale																	
<b>GINOIA BOARDO MARIA</b>	Diligente	01/01/2024-31/12/2024	o tempo indeterminato		588.442	588.442			274.950	27.920	(c)	891.312	773.016				
	Condirettore Generale	01/01/2024-31/12/2024			588.442	588.442			274.950	27.920		891.312	773.016				
[[Compensi nelle società che redige il bilancio																	
	Consigliere AGOS DUCATO S.p.A.	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2025														
	Presidente CDA GARDANI LIBERTY SERVICES S.p.A.	01/01/2024-31/12/2024	Approv. Bilancio 2024														
[[Compensi da controllate e collegate																	
[[[Totale																	

**Note:**

- (a) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, autoveettura, polizza infortuni.  
 (b) Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.  
 (c) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autoveettura, polizza infortuni, alloggio.  
 (1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al *bonus* dell'anno, somma di quote erogabili e quote differite.  
 (2) Per i Piani a partire dal 2020 il *fair value* dei compensi *equity* riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota *up front* e quote differite) lungo il rispettivo periodo di *vesting*.

**SEZIONE II**  
**COMPENSI CORRISPOSTI**

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (euro)**  
**Compensi corrisposti agli altri componenti con responsabilità strategiche (euro)**

(1)		(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)						
COMPENSI FISSI		COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI		COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO						
INQUILINATI DEBITATI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	BONIFICI ESSE FIDUCIARI	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUIZIONI ESSE DA LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSO FISSO	TOTALE	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTICIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				(1)					(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				2.689.523	2.689.523			2.689.523		722.723	154.828		3.567.075	1.154.363	
				<b>2.689.523</b>	<b>2.689.523</b>			<b>2.689.523</b>		<b>722.723</b>	<b>154.828</b>		<b>3.567.075</b>	<b>1.154.363</b>	

(1) Compensi nella società che redige il bilancio

(2) Compensi di controllo e collegate (4)

(3) Totale

**Note:**

(1) Remunerazione fissa erogata nel 2024.

(2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (stima sulla base della performance calcolata all'11 febbraio 2025), somma di quote erogabili e quote differite.

(3) Per i Piani a partire dal 2020 il fair value dei compensi equity riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota up front e quote differite) lungo il rispettivo periodo di vesting.

(4) Per le cariche ricoperte nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, gli eventuali compensi sono stati liquidati dalle società a Banco BPM S.p.A.

**Tabella 3A: Piani di incentivazione 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 (euro)**  
 Si precisa che i soggetti indicati nella tabella (nominativamente o in forma aggregata) non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni Banco BPM riportate, ma lo diventeranno nel corso del periodo di vesting, esclusivamente a seguito della positiva verifica delle predefinite condizioni di ogni singolo piano.

(A) COGNOME ENOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FARI VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	(9) STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	(10) STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI	(11) VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	(12) STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI PERIODO DI VESTING PERIODO DI ASSEGNAZIONE DATA DI ASSEGNAZIONE FARI VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE DATA DI VESTING DATA DI ASSEGNAZIONE PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE FARI VALUE														
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b> Amministratore Delegato BANCO BPM														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
		11 (2024/2024) (18/04/2024)		510.394	Azioni Ordinarie Banco BPM	3.150.000	2024-2032	18/04/2024	6,17170				754.351	
		11 (2022/2024) (7/04/2022)	259.940	2022-2030	Azioni Ordinarie Banco BPM					11.108	173.291	1.345.063	280.187	
		11 (2021/2023) (15/04/2021)	715.440	2021-2029	Azioni Ordinarie Banco BPM						178.860	1.394.716	382.115	
		2024 (18/04/2024)			Azioni Ordinarie Banco BPM	768.500	2024-2030	27/05/2025	N.D.		N.D.	290.000	468.765	
		2023 (20/04/2023)	53.497	2023-2029	Azioni Ordinarie Banco BPM						13.373	119.234	123.461	
		2022 (7/04/2022)	61.231	2022-2028	Azioni Ordinarie Banco BPM						20.410	181.976	75.227	
		2021 (15/04/2021)	51.584	2021-2027	Azioni Ordinarie Banco BPM						25.791	229.953	46.906	
		2020 (6/04/2020)	19.093	2020-2026	Azioni Ordinarie Banco BPM						19.093	170.233	20.581	
		2019 (6/04/2019)			Azioni Ordinarie Banco BPM						49.322	489.755		
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														
											1.160.785	480.140	4.570.928 (**)	2.111.592

SEZIONE II  
COMPENSI CORRISPOSTI

(A) COGNOME ENOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO PRECEDENTI NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	NUMERO E PRESSIONE DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E PRESSIONE DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PRESTIO DI MESSAGGIO ALL'ASSEGNAZIONE	STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	NUMERO E PRESSIONE DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
													FAIR VALUE
									6,17770				299,347
<b>DE ANGELO DOMENICO</b> Condottiere Generale, CEO BANCO BPM													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		11/ (2022/2024) (7/04/2022)	119,140	2022/2030	Azioni Ordinarie Banco BPM	202,537	2024/2032	18/04/2024		5,091	79,424	708,144	128,418
		11/ (2021/2023) (15/04/2021)	327,908	2021/2029	Azioni Ordinarie Banco BPM					8,1977	730,907		175,135
		2024 (18/04/2024)			Azioni Ordinarie Banco BPM	N.D.	2024/2030	27/05/2025	N.D.		N.D.	100,000	147,850
		2023 (20/04/2023)	12,042	2023/2029	Azioni Ordinarie Banco BPM					3,010	26,837		27,791
		2022 (7/04/2022)	13,484	2022/2028	Azioni Ordinarie Banco BPM					4,494	40,069		16,565
		2021 (15/04/2021)	9,804	2021/2027	Azioni Ordinarie Banco BPM					4,900	43,688		8,913
		2020 (4/04/2020)	2,801	2020/2026	Azioni Ordinarie Banco BPM					2,800	24,965		3,018
		2019 (6/04/2019)	485,179		Azioni Ordinarie Banco BPM					7,606	67,815		
(II) Compensi da contabile e collegate													
(III) Totale													
			485,179			1,515,000				5,091	184,211	1,742,423 (***)	807,038

**SEZIONE II**  
**COMPENSI CORRISPOSTI**

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEI CORSI DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI			STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEI CORSI DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI			STRUMENTI FINANZIARI DI COMPERENZA DELL'ESERCIZIO	
		(1) PIANO	(2) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREFICIO DI MANTO ALL'ASSEGNAZIONE	(9) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(10) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(11) VALORE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(12) FAIR VALUE						
Condirettore Generale, CFO BANCO BPM																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																			359.216
		11 (2024/2024) (18/04/2024)		243.045	1.500.000	2024/2032	18/04/2024	6,1770											
		11 (2022/2024) (7/04/2022)	64.985	Azioni Ordinarie Banco BPM	2022/2030								2.777	43.323	386.268				70.047
		11 (2021/2023) (15/04/2021)	178.860	Azioni Ordinarie Banco BPM	2021/2029									44.715	398.679				95.529
		2024 (18/04/2024)		N.D.	310.050	2024/2030	27/05/2025	N.D.						N.D.	117.000				172.985
		2023 (20/04/2023)	21.364	Azioni Ordinarie Banco BPM	2023/2029									5.340	47.611				49.304
		2022 (7/04/2022)	11.909	Azioni Ordinarie Banco BPM	2022/2028									3.999	35.388				14.630
		2021 (15/04/2021)	8.662	Azioni Ordinarie Banco BPM	2021/2027									4.300	38.606				7.875
		2020 (4/04/2020)	3.183	Azioni Ordinarie Banco BPM	2020/2026									3.182	28.371				3.430
		2019 (6/04/2019)												9.953	88.741				
(II) Compensi da contabile e collegate																			
(III) Totale			288.943		1.810.050								2.777	114.812	1.140.664 (****)				773.016

SEZIONE II  
COMPENSI CORRISPOSTI

(A) COGNOME ENOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(3) PERIODO DI VESTING	(4) FAIN VALLE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(5) FAIN VALLE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZIO DI ACQUISTO ALL'ASSEGNAZIONE	(9) NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(10) NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(11) VALORE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(12) STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	(13) VALORE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(14) STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	
		LT1 (2024/2024) (18/04/2024)			234.943	1.450.000	2024-2032	18/04/2024	6,17770							347.241
		LT1 (2022/2024) (7/04/2022)	108.305	2022-2030						Azioni Ordinarie Banco BPM		4.629	72.207	643.798		116.745
		LT1 (2021/2023) (15/04/2021)	134.144	2021-2029						Azioni Ordinarie Banco BPM		52.167	52.167	465.121		87.342
		2024 (18/04/2024)			N.D.	735.166	2024-2030	27/05/2025	N.D.			N.D.	10.419	349.794		464.212
		2023 (20/04/2023)	39.335	2023-2029						Azioni Ordinarie Banco BPM		10.419	10.419	92.896		93.706
		2022 (7/04/2022)	26.912	2022-2028						Azioni Ordinarie Banco BPM		10.244	10.244	91.336		35.289
		2021 (15/04/2021)								Azioni Ordinarie Banco BPM		13.300	13.300	118.850		9.827
			308.696			2.185.166						4.629	158.367	1.761.794		1.154.363

Note:

- (1) Le azioni saranno nell'effettiva disponibilità dei beneficiari in un momento successivo al termine del periodo di retention.
- (2) Per ciascun piano viene riportata la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano medesimo.
- (3) Il valore è calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato l'11/02/2025 che è pari a euro 8,91600 (per il piano 2024 è il valore alla data di maturazione che sarà convertito in numero di azioni sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/05/2025).
- (4) Per i Piani a partire dal 2020 il fair value dei compensi equity riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota up front e quote differite) lungo il rispettivo periodo di vesting.
- (5) Per le azioni del piano LT1 2021-2023 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,41530. Per le azioni del piano LT1 2022-2024 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,70064.
- (6) Numero di azioni che non sono riconosciute in base ai risultati conseguiti.
- (a) 1 dirigente ha periodo di vesting 2021-2029 e 1 dirigente ha periodo di vesting 2021-2027.
- (b) L'effettiva assegnazione avverrà al momento della maturazione della rispettiva quota up-front in contanti (27/05/2025) e il corrispondente numero di azioni sarà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/05/2025.
- (c) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2024-2030 e 5 dirigenti hanno periodo di vesting 2024-2029.
- (d) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2023-2029 e 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2023-2028.
- (e) 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2022-2028 e 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2022-2027.
- (\*) Stima sulla base della performance calcolata all'11 febbraio 2025.
- (\*\*) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 1.551.070.
- (\*\*\*) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 581.731.
- (\*\*\*\*) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 426.547.

9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(I) Compensi nella società che redige il bilancio

(II) Compensi da contabile e collegati

(III) Totale



**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (euro)**  
 Si precisa che l'erogazione degli importi riportati in tabella avverrà esclusivamente a seguito della positiva verifica delle predefinite condizioni di ogni singolo piano.

A COGNOME ENOME	B CARICA	(1) PIANO (1)	(2) BONUS DELL'ANNO		(3) BONUS DI ANNI PRECEDENTI		(4) ALTRI BONUS	
			(A)	(B)	(A)	(B)		(C)
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERICO	PERIODO DI RIFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI		EROGABILE/EROGATI
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b> Amministratore Delegato BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
		2024 (18/04/2024)	290.000	391.500	2023/2020			
		2023 (20/04/2023)				69.664	276.657	
		2022 (7/04/2022)				64.789	194.368	
		2021 (15/04/2021)				62.234	124.468	
		2020 (4/04/2020)				45.924	45.924	
		2019 (6/04/2019)				52.817		
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			290.000	391.500		295.409	643.417	
<b>DE ANGELO DOMENICO</b> Conduttore Generale CEO BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
		2024 (18/04/2024)	100.000	135.000	2023/2020			
		2023 (20/04/2023)				15.481	62.726	
		2022 (7/04/2022)				14.267	42.800	
		2021 (15/04/2021)				11.826	23.652	
		2020 (4/04/2020)				6.735	6.736	
		2019 (6/04/2019)				8.143		
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			100.000	135.000		56.652	135.913	

A COGNOME E NOME	B CARICA	C1 PIANO (1)	C2 BONUS DELL'ANNO			C3 BONUS DI ANNI PRECEDENTI			C4 ALTRI BONUS	
			(A)		(B)		(C)			
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PROROGA/DIFFERIMENTO	NON PIU' EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI		
<b>GINEVRA EDUARDO MARIA</b> Condirettore Generale CFO BANCO BPM										
		2024 (18/04/2024)	117.000	157.950	2025-2030					
		2023 (20/04/2023)				27.820	111.281			
		2022 (7/04/2022)				12.500	37.800			
		2021 (15/04/2021)				10.449	20.898			
		2020 (4/04/2020)				7.654	7.654			
		2019 (6/04/2019)				10.659				
			117.000	157.950		69.182	177.633			
			(II) Compensi da contabile e collegati							
			(III) Totale							
<b>9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>										
		2024 (18/04/2024) (a)	391.729	330.994	2025-2030 (b)					
		2023 (20/04/2023)				57.004	213.048			
		2022 (7/04/2022)				35.230	90.821			
		2021 (15/04/2021)				39.310				
			391.729	330.994		131.544	303.869			
			(II) Compensi da contabile e collegati							
			(III) Totale							

**Note:**

(1) Per ciascun piano viene riportata la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano medesimo.

(a) Stima sulla base della performance calcolata all'11 febbraio 2025.

(b) 3 dirigenti hanno periodo di differimento 2025-2030 e 5 dirigenti hanno periodo di differimento 2025-2029.

## 2. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata

*Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche*

In conformità ai criteri stabiliti nell'allegato 3A, schema n. 7-ter, vengono evidenziate nelle tabelle che seguono le partecipazioni detenute nel Banco BPM S.p.A. e nelle società da questo controllate, dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, dai Condirettori 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, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale, dai Condirettori Generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

*Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali*

### Consiglio di Amministrazione

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2024 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA		
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	
<b>TONONI MASSIMO</b>	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	3.500.000	-	-	-	-	-	3.500.000	-
<b>COMOLI MAURIZIO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 Vice Presidente dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	12.449	139.475	-	31.700	-	-	12.449	171.175
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 Amministratore Delegato dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	1.562.272	-	302.661 (a)	-	45.000 (b)	-	1.819.933	-
<b>ANOLLI MARIO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	1.172	782	-	-	-	-	1.172	782
<b>BOCCARDELLI PAOLO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BORDOGNA PAOLO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>FARUQUE NADINE FARIDA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>FERRETTI PAOLA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MANTELLI MARINA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MIO CHIARA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>OLIVETI ALBERTO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>PAOLONI MAURO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	15	63	-	-	-	-	15	63
<b>ROSSETTI EUGENIO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>SOFFIENTINI MANUELA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	313	-	-	-	-	-	313	-
<b>TAURO LUIGIA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-

**Note:**

- (a) Azioni consegnate nell'ambito dell'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.  
 (b) Cessione azioni finalizzata esclusivamente all'assolvimento dell'impatto fiscale relativo alle azioni consegnate in attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.



## Condirettori Generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2024 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Condirettore Generale (CBO) dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM azioni	307.503	2.562	74.315 (*)	-	32.253 (**)	-	349.565	2.562
<b>GINEVRA EDOARDO MARIA</b>	Condirettore Generale (CFO) dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Banco BPM azioni	207.299	313	52.408 (*)	-	20.000 (**)	-	239.707	313

**Note:**

- (\*) Azioni consegnate nell'ambito dell'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.  
 (\*\*) Cessione azioni finalizzata esclusivamente all'assolvimento dell'impatto fiscale relativo alle azioni consegnate in attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

(1) Possesso indiretto (intendendosi per tale il perimetro previsto dalle disposizioni di cui all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato da Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e aggiornamenti nonché, in via prudenziale, dalle disposizioni contenute nel Regolamento Europeo n. 596/2014-*Market Abuse Regulation*, "MAR"). Si riportano di seguito le relazioni indirette rilevanti per l'ESPONENTE ai fini della normativa sopraindicata:

**Persone fisiche:** il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli, anche del coniuge o del partner, a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini dei soggetti rilevanti (PERSONA STRETTAMENTE LEGATA). Allo stato attuale, sono considerati a carico, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 917/86, i familiari che possiedono un reddito complessivo non superiore al limite previsto dal secondo comma dell'articolo in parola, ossia un reddito non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

**Persone giuridiche:**

- le persone giuridiche, le società di persone ed i *trust* controllate direttamente o indirettamente dall'ESPONENTE o da una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (per controllo si intendono le fattispecie di cui all'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.);
- le persone giuridiche, società di persone e *trust* i cui interessi economici siano sostanzialmente equivalenti a quelli dell'ESPONENTE o della PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (rilevano a tal fine le fattispecie in cui l'ESPONENTE detiene, da solo o congiuntamente ad una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA, una quota superiore al 50% degli utili);
- le persone giuridiche, le società di persone ed i *trust*: (i) le cui responsabilità di direzione siano rivestite dall'ESPONENTE o da una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (rilevano a tal fine le cariche di: Amministratore Unico; Consigliere munito di deleghe di poteri; Direttore Generale; Condirettore Generale; Vice Direttore Generale ovvero Socio di Società di Persone); (ii) costituiti a beneficio dell'ESPONENTE o di una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA;
- le persone giuridiche, società di persone e *trust* in cui l'ESPONENTE o una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA sia titolare, da solo o congiuntamente tra loro, della funzione di gestione (rilevano a tal fine le cariche di Amministratore Unico. Nel caso di più amministratori, l'ESPONENTE è titolare della funzione di gestione nel caso in cui più della metà del consiglio sia composto dall'ESPONENTE e/o da PERSONE STRETTAMENTE LEGATE).

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (VEDI NOTA 2)	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2024 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA	
		POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
9	Banco BPM azioni	428.498	-	119.043 (*)	-	44.707 (**)	-	502.834	-

**Note:**

(\*) Azioni consegnate nell'ambito dell'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

(\*\*) Di cui n. 39.869 riguardanti cessioni di azioni finalizzate esclusivamente all'assolvimento dell'impatto fiscale relativo alle azioni consegnate in attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

(1) Possesso indiretto (intendendosi per tale il perimetro previsto dalle disposizioni di cui all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato da Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e aggiornamenti nonché, in via prudenziale, dalle disposizioni contenute nel Regolamento Europeo n. 596/2014-*Market Abuse Regulation*, "MAR").

Si riportano di seguito le relazioni indirette rilevanti per l'ESPONENTE ai fini della normativa sopraindicata:

**Persone fisiche:** il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli, anche del coniuge o del partner, a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini dei soggetti rilevanti (PERSONA STRETTAMENTE LEGATA). Allo stato attuale, sono considerati a carico, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 917/86, i familiari che possiedono un reddito complessivo non superiore al limite previsto dal secondo comma dell'articolo in parola, ossia un reddito non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

**Persone giuridiche:**

- le persone giuridiche, le società di persone ed i *trust* controllate direttamente o indirettamente dall'ESPONENTE o da una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (per controllo si intendono le fattispecie di cui all'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.);
- le persone giuridiche, società di persone e *trust* i cui interessi economici siano sostanzialmente equivalenti a quelli dell'ESPONENTE o della PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (rilevano a tal fine le fattispecie in cui l'ESPONENTE detiene, da solo o congiuntamente ad una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA, una quota superiore al 50% degli utili);
- le persone giuridiche, le società di persone ed i *trust*: (i) le cui responsabilità di direzione siano rivestite dall'ESPONENTE o da una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (rilevano a tal fine le cariche di: Amministratore Unico; Consigliere munito di deleghe di poteri; Direttore Generale; Condirettore Generale; Vice Direttore Generale ovvero Socio di Società di Persone); (ii) costituiti a beneficio dell'ESPONENTE o di una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA;
- le persone giuridiche, società di persone e *trust* in cui l'ESPONENTE o una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA sia titolare, da solo o congiuntamente tra loro, della funzione di gestione (rilevano a tal fine le cariche di Amministratore Unico. Nel caso di più amministratori, l'ESPONENTE è titolare della funzione di gestione nel caso in cui più della metà del consiglio sia composto dall'ESPONENTE e/o da PERSONE STRETTAMENTE LEGATE).

(2) Trattasi di n. 9 Dirigenti con responsabilità strategiche tra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e altri Dirigenti responsabili di Funzioni di Controllo, di cui n. 2 hanno ricoperto l'incarico per una frazione d'anno.

## **ALLEGATO - VERIFICA DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA COERENZA DELLE PRASSI ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2024**

La funzione *Audit* relaziona circa le verifiche annuali sul sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banco BPM come richiesto dalla normativa di Vigilanza. Tali verifiche hanno riguardato le società del Gruppo Banco BPM per le quali è stato definito il sistema di incentivazione e i relativi esiti sono stati portati a conoscenza degli organi societari (Comitato Remunerazioni, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) di Capogruppo e delle singole Società.

La funzione *Audit* è stata coinvolta ed ha effettuato verifiche sulle principali fasi del processo di definizione e attuazione delle Politiche 2023 e 2024.

In particolare, riguardo al corretto pagamento del sistema incentivante di breve termine 2023 sono state accertate le attività che attengono: alle condizioni di accesso al piano *short term incentive* 2023; alla valutazione della misurazione delle *performance* delle schede obiettivo del piano *short term incentive* 2023; alla liquidazione degli incentivi 2023 previsti per il personale dipendente del Gruppo Banco BPM. Quanto al disegno delle Politiche di Remunerazione 2024 (adottate con delibera assembleare del 18 aprile 2024) la funzione *Audit* ha provveduto a verificare: la declinazione delle regole e dei principi fondamentali del sistema retributivo del Gruppo 2024 e la definizione delle schede obiettivo 2024; il processo di identificazione del personale più rilevante (PPR); le azioni intraprese dal Gruppo in tema di retribuzione, *benefit* e patti di non concorrenza/prolungamento del preavviso.

Le attività di controllo sopra citate hanno consentito di accertare la coerenza delle iniziative assunte in materia di remunerazione del personale del Gruppo Banco BPM con i principi e le regole declinate nella normativa interna ed esterna di riferimento.



## **INFORMAZIONE SUI PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

I documenti informativi<sup>26</sup> relativi a piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni Banco BPM ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF (Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni) e dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni e integrazioni) sono disponibili sul sito internet della Banca [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it), nella sezione *Corporate Governance – Politiche di Remunerazione*.

---

<sup>26</sup> I documenti informativi non costituiscono parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.





