

PARTE I - ACCORDI DI PAGAMENTO BASATI SU PROPRI STRUMENTI PATRIMONIALI

A. INFORMAZIONI DI NATURA QUALITATIVA

1. Descrizione degli accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali

1.1 Remunerazione collegata a sistemi di incentivazione: piani di compensi basati su azioni

Banco BPM S.p.A., in qualità di Capogruppo, predispone l'annuale Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art.123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF") e successive modificazioni e dell'art. 84-*quater* della delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni ("Regolamento Emittenti").

La politica in materia di remunerazione ("Policy") rappresenta un'importante leva gestionale, ai fini di attrarre, motivare e trattenere il management e il personale e di orientarne i comportamenti verso una logica di contenimento dei rischi assunti dall'intermediario (inclusi quelli legali e reputazionali) e di tutela e fidelizzazione del cliente, in un'ottica di correttezza delle condotte e gestione dei conflitti di interesse. Essa è inoltre funzionale al perseguimento del successo sostenibile, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi di tutti gli *stakeholder* rilevanti per il Gruppo.

La Policy 2022 definisce le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo con l'obiettivo di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione. Con riferimento ai fattori ESG (Environmental, Social, Governance), la Policy 2022, proseguendo il percorso avviato negli anni scorsi, rafforza ulteriormente la correlazione tra la remunerazione variabile del management e del personale e le azioni strategiche inerenti a tematiche ambientali, aspetti relativi alla salute e sicurezza e alla gestione delle risorse umane, nell'ambito delle quali la cultura aziendale inclusiva e la neutralità rispetto al genere assumono un rilievo sempre più consistente. La politica in materia di remunerazione di Banco BPM è neutrale rispetto al genere del personale.

In accordo alla Policy 2022, la remunerazione del personale dipendente del Gruppo prevede una componente variabile (incentivo) collegata al sistema di incentivazione con periodicità annuale (Piano Short Term Incentive), il cui riconoscimento è subordinato alla contestuale positiva verifica di predefinite condizioni di accesso (cancelli) costituite da indicatori di adeguatezza patrimoniale, adeguatezza della liquidità e di redditività. Successivamente alla verifica dei cancelli, ma in via anticipata rispetto alle eventuali erogazioni, l'ammontare delle risorse economiche effettivamente disponibile è determinato in ragione dei risultati economici conseguiti (coefficiente di rettifica finanziario), nonché di indicatori qualitativi di natura non finanziaria (coefficiente di rettifica non finanziario), in entrambi i casi inclusi e monitorati, in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo, nell'ambito del Risk Appetite Framework.

L'incentivo del personale più rilevante¹ identificato nell'anno 2022 è corrisposto nell'arco di sei o cinque anni, suddiviso in una quota *up-front* e in cinque o quattro quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni.

La quota *up-front* a prescindere dal beneficiario è pari al:

- 60% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua sia inferiore a 435 mila euro;
- 40% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua sia pari o superiore a 435 mila euro.

¹ Soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

Il valore di 435 mila euro rappresenta per il Gruppo il livello di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, determinato in coerenza al criterio stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia¹.

Il 50% della quota *up-front* dell'incentivo è riconosciuto in azioni ordinarie Banco BPM.

Le quote differite sono costituite da:

- cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*, per il 55% in azioni ordinarie Banco BPM, per il personale più rilevante apicale, indipendentemente dall'importo della remunerazione variabile individuale annua riconosciuta, e per i responsabili delle linee di *business* principali di Banca Akros o di Banca Aletti diretti riporti dell'Amministratore Delegato o dell'alta dirigenza di Banca Akros o di Banca Aletti, nel caso in cui l'importo della remunerazione variabile individuale annua riconosciuta sia pari o superiore a 435 mila euro;
- quattro quote annue di pari importo, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*, per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM, per il personale più rilevante non indicato al punto precedente.

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 50 mila euro e contestualmente inferiore o pari a un terzo della remunerazione totale individuale annua, il relativo importo riconosciuto è erogato in contanti e in un'unica soluzione.

Per supportare il Piano Strategico 2021-2024 e allineare gli interessi tra management e azionisti, remunerando le risorse strategiche del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine, il Gruppo ha introdotto il piano Long Term Incentive (LTI) correlato alle performance da conseguire nel triennio 2022-2024, che si affianca al piano LTI 2021-2023, avviato nel 2021, per il quale, senza alcun onere aggiuntivo, sono stati resi più sfidanti gli obiettivi al 2023.

Il perimetro dei destinatari del Piano LTI include circa 60 ruoli ricompresi tra il personale più rilevante del Gruppo (esclusi gli appartenenti alle funzioni con compiti di controllo), selezionati in base al livello della posizione e all'impatto sul business, inclusi l'Amministratore Delegato e i dirigenti con responsabilità strategiche di Capogruppo. L'incentivo correlato al Piano LTI (incentivo LTI) è corrisposto integralmente in azioni ordinarie Banco BPM, è riconosciuto al termine del periodo di performance triennale ed è commisurato al livello di raggiungimento di condizioni e obiettivi di performance.

Per l'incentivo LTI 2021-2023 si applicano le disposizioni vigenti al momento della sua adozione e rimane, quindi, confermata la modalità di attribuzione prevista dalla Policy 2021 in sei o quattro anni, suddivise in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque o tre quote differite annuali, a seconda del personale, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. L'incentivo LTI 2022-2024 è corrisposto in una quota *up-front* pari al 40% e in quote differite annue di pari importo, secondo quanto previsto per il piano Short Term Incentive 2022, subordinate alla positiva verifica di future condizioni.

Per i Piani *Short Term Incentive* e *Long Term Incentive*, per le azioni maturate (*up-front* e differite) è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno, che decorre dal momento della maturazione; l'effettiva entrata in possesso da parte del beneficiario avviene al termine di tale periodo.

Sia la quota *up-front*, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *claw-back*, così come declinati nella Policy.

Oltre ai piani di compensi basati su azioni del Banco BPM S.p.A., relativi al Piano Short Term Incentive 2022 e al Piano Long Term Incentive 2022-2024 e all'innalzamento dei livelli di raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano Long Term Incentive 2021-2023 ai più sfidanti obiettivi al 2023 del Piano Strategico, l'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banco BPM in data 7 aprile 2022 ha approvato:

- la politica in materia di remunerazione 2022 – Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Bancario Banco BPM – 2022;
- la relazione sui compensi corrisposti – Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Bancario Banco BPM – 2022 (voto consultivo);

¹ Cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2: "Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca".

- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi;
- la richiesta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei piani di compensi basati su azioni di Banco BPM S.p.A..

Per maggiori informazioni di dettaglio si rinvia a quanto contenuto nei documenti: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo bancario Banco BPM 2022 (Sezione I e Sezione II), Documento Informativo su Piano di compensi basati su azioni Banco BPM - Piano Short Term Incentive 2022, Documento Informativo su Piano di compensi basati su azioni Banco BPM - Piano Long Term Incentive 2021-2022-2023 e Documento Informativo su Piano di compensi basati su azioni Banco BPM - Piano Long Term Incentive 2022-2023-2024, disponibili sul sito internet www.gruppo.bancobpm.it (sezione Corporate Governance - Politiche di Remunerazione).

1.2 Piani compensi basati su azioni di esercizi precedenti

Il Consiglio di Amministrazione di Banco BPM in data 1° marzo 2022 ha preso atto della maturazione, nell'esercizio 2022, della componente azionaria delle quote differite di incentivo di breve e lungo termine, riferite ai piani di compensi basati su azioni in corso di validità e approvati sulla base di precedenti delibere assembleari.

In relazione alle quote azionarie di competenza di esercizi precedenti la nascita del gruppo Banco BPM, il numero di azioni ordinarie della ex Banca Popolare di Milano riconosciute è stato convertito in azioni Banco BPM — in virtù dell'avvenuta fusione con l'ex Banco Popolare — sulla base del valore stabilito per il concambio pari a 1 azione Banco BPM ogni 6,386 azioni della ex Banca Popolare di Milano.

Per un maggior dettaglio sulle modalità e sui termini di attribuzione delle azioni a valere sui Piani sopra descritti si rinvia ai rispettivi documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, depositati presso la Sede sociale, Borsa Italiana S.p.A. e a disposizione del pubblico, tra l'altro, sul sito internet del Banco BPM S.p.A. all'indirizzo www.gruppo.bancobpm.it (dal 2017: sezione Corporate Governance — Politiche di Remunerazione; per gli anni precedenti: sezione Corporate Governance — Assemblea Soci — Assemblea Soci Ante Fusione).

1.3 Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente è facoltà unilaterale della Capogruppo pattuire — subordinatamente alle condizioni e secondo le modalità definite nella *Policy* — eventuali importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per il personale più rilevante, "*golden parachute*") che possono essere riconosciuti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa (esclusa l'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge) ed entro il limite massimo di 2,4 milioni (lordo dipendente).

Il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro è subordinato alla positiva verifica delle condizioni, relative all'esercizio precedente, di adeguatezza patrimoniale e della liquidità; esso è inoltre determinato considerando ogni elemento ritenuto rilevante e in ogni caso:

- i risultati positivi conseguiti nel tempo;
- le circostanze che hanno portato alla risoluzione, tenendo conto dell'interesse dell'azienda anche al fine di evitare l'alea di un giudizio;
- i ruoli svolti e/o le cariche ricoperte nel corso del rapporto di lavoro, intesi anche nel senso di rischi assunti dal soggetto;
- la durata del rapporto di lavoro e del ruolo;
- il risparmio che consegue dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

L'erogazione avviene secondo le medesime modalità previste per il Piano *Short Term Incentive*, definite nella politica in materia di remunerazione vigente al momento della cessazione, con riferimento all'ultimo ruolo per il quale è valutata la concessione dell'importo, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

L'erogazione degli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, sia per il personale più rilevante, sia per il restante personale, avviene solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in

atto da colui che sia cessato. L'accertamento di tali comportamenti, la cui valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, per i soggetti da esso direttamente nominati, o dall'Amministratore Delegato di Capogruppo, per i restanti soggetti, implica l'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e la restituzione di quelle già attribuite (*claw-back*); tale valutazione avviene dal momento della loro maturazione fino ai successivi cinque anni.

Le componenti di remunerazione per il personale più rilevante sopra descritte, che prevedono il pagamento basato su azioni di Banco BPM, si configurano come piani "*equity settled*" in accordo con le previsioni dell'IFRS 2. Tali pagamenti basati su azioni sono rilevati nel conto economico nella voce "Spese per il personale" in contropartita di un incremento delle "Riserve" di patrimonio netto consolidato e nel patrimonio netto della Capogruppo.

Le società controllate invece, nel proprio bilancio separato, contabilizzano il costo di competenza del periodo nella voce di conto economico "Spese per il personale" in contropartita di un incremento della voce dello stato patrimoniale passivo "Fondi per rischi ed oneri" in quanto i piani di incentivazione per il personale più rilevante prevedono il pagamento basato su azioni della Capogruppo che verrà regolato dalle singole controllate e, pertanto, si configurano come operazioni "*cash settled*".

B. INFORMAZIONI DI NATURA QUANTITATIVA

1. Variazioni annue

Il saldo del "magazzino titoli" al 1° gennaio 2022, interamente detenuto dalla Capogruppo Banco BPM, consisteva in n. 3.569.511 azioni ordinarie Banco BPM.

Nel corso del 2022, in attuazione della politica in materia di remunerazione, sono state consegnate a 95 beneficiari complessivamente n. 1.992.671 azioni ordinarie Banco BPM S.p.A..

1.1 Programma di acquisto di azioni proprie a servizio dei Piani di attribuzione di azioni rivolti al personale più rilevante del Gruppo Banco BPM

Si rammenta che l'Assemblea ordinaria dei Soci di Banco BPM S.p.A. del 15 aprile 2021 aveva approvato, tra l'altro, la richiesta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei piani di compensi basati su azioni, e che - in forza dell'autorizzazione rilasciata dalla Banca Centrale Europea ai sensi delle applicabili disposizioni del Regolamento (UE) n. 575/2013 e del Regolamento delegato (UE) n. 241/2014 - Banco BPM ha effettuato il programma di acquisto di azioni proprie a sostegno di tutti i piani di incentivazione di breve e lungo termine in essere che prevedono quote differite.

In particolare, si evidenzia, come da comunicati stampa diffusi da ultimo il 24 febbraio 2022, che Banco BPM, nell'ambito del predetto programma di acquisto di azioni, ha acquistato sul Mercato Euronext Milan, nel periodo dal 15 al 24 febbraio 2022, estremi inclusi, complessive n. 4.582.640 azioni proprie (pari allo 0,30% delle azioni ordinarie in circolazione) al prezzo unitario medio di euro 3,491437, per un controvalore totale pari a 16 milioni.

A seguito delle operazioni sopraindicate e tenuto conto della pregressa giacenza di azioni proprie oltre alle consegne di azioni effettuate nel corso del 2022 avvenute nell'ambito dell'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, al 31 dicembre 2022 Banco BPM possiede direttamente n. 6.159.480 azioni proprie.

2. Altre informazioni

Con riferimento a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Banco BPM in data 1° marzo 2022 relativamente al piano di compensi basati su azioni approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 2021, sono state complessivamente riconosciute n. 1.345.934 azioni a 73 beneficiari di cui (i) n. 736.732 relative alla quota *up-front* maturata e (ii) n. 609.202 relative alle quote differite, a seconda dei casi, nei tre o cinque anni successivi al 2022, la cui maturazione rimane subordinata alla positiva verifica di future condizioni consolidate nonché all'assenza di comportamenti di *misconduct*; nell'ambito di tale piano, si precisa che la Capogruppo ha riconosciuto ai propri beneficiari n. 1.167.690 azioni, di cui n. 631.097 azioni relative alla quota *up-front* maturata e n. 536.593 azioni relative alle quote differite come sopra specificato.

La medesima delibera ha altresì determinato la maturazione di quote azionarie differite relative ad esercizi precedenti (2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e LTI 2017-2019) per complessive n. 882.919 azioni Banco BPM a 81 beneficiari, di cui 747.532 azioni maturate a favore di beneficiari di Banco BPM.

2.1 Impatti economici 2022

Relativamente ai Sistemi di Incentivazione in azioni del personale più rilevante nel 2022 il Gruppo ha stanziato 8,9 milioni, gli importi più rilevanti sono da ricondursi per 3,4 milioni al piano di incentivazione a breve termine 2022 e ai piani a lungo termine 2021-2023 e 2022-2024 rispettivamente per 3,6 milioni e 1,3 milioni, la differenza è da ricondursi all'adeguamento negativo dei piani a breve termine dei precedenti esercizi.

Si precisa che l'importo riconducibile alla Capogruppo, a fronte di tali Sistemi di Incentivazione, ammonta a 7,9 milioni.