

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.1 1971/1999 e successive modificazioni ("Regolamento Emittenti").

La politica di remunerazione ("Policy") rappresenta un'importante leva gestionale, per attrarre, motivare e trattenere il management e 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 Policy inoltre persegue il successo sostenibile che produce valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti nell'interesse degli stakeholder del Gruppo.

La Policy 2025 definisce le linee guida dei sistemi di remunerazione per perseguire le strategie, gli obiettivi e i risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi. La correlazione tra la remunerazione variabile del personale e i fattori ESG è uno degli elementi della Policy 2025. La remunerazione variabile è quindi correlata alle azioni strategiche che riguardano temi ambientali, salute e sicurezza, gestione delle risorse umane. La politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere del personale.

In accordo alla Policy 2025, 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 positiva verifica di predefinite condizioni di accesso (cancelli) costituite da indicatori di adeguatezza patrimoniale, adeguatezza della liquidità e di redditività. Dopo la verifica dei cancelli, ma prima delle eventuali erogazioni, l'ammontare effettivo delle risorse economiche disponibili è determinato in ragione dei risultati economici conseguiti (coefficiente di rettifica finanziario) e degli indicatori qualitativi di natura non finanziaria (coefficiente di rettifica non finanziario), in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo.

L'incentivo del personale più rilevante¹ identificato nell'anno 2025 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 455 mila euro;
- 40% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua sia pari o superiore a 455 mila euro.

Il valore di 455 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'Italia².

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

Le quote differite sono costituite da:

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

² 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".

- 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 455 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 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.

L'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2024 ha approvato un piano *Long Term Incentive* correlato alle *performance* da conseguire nel triennio 2024-2026.

In data 11 febbraio 2025 è stato approvato l'aggiornamento al 2027 del Piano Strategico.

Per supportare il Piano Strategico e perseguire risultati che creino valore nel lungo termine per gli azionisti e tutti gli *stakeholder* rilevanti, la Banca ha deciso di sottoporre all'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2025 un piano *Long Term Incentive* (piano LTI 2025- 2027) correlato alle *performance* da conseguire nel triennio 2025-2027.

Il perimetro dei destinatari dei piani LTI include circa 85 ruoli (esclusi gli appartenenti alle funzioni con compiti di controllo), selezionati in base al livello della posizione, all'impatto sul business o per finalità di *retention*. Tra i ruoli destinatari sono 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 ed è commisurato al livello di raggiungimento di condizioni e obiettivi di performance.

L'incentivo LTI 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* (rispettivamente: 2024 per l'incentivo LTI 2024-2026 e 2025 per l'incentivo LTI 2025-2027), subordinate alla positiva verifica di future condizioni.

Con riferimento ai 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 dalla maturazione.

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 di Banco BPM S.p.A., relativi al Piano *Short Term Incentive* 2025 e al Piano *Long Term Incentive* 2025-2027, l'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banco BPM del 30 aprile 2025 ha approvato:

- la politica in materia di remunerazione 2025 – Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM – 2025;
- la relazione sui compensi corrisposti nel 2024 – Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM – 2025 (voto consultivo);
- l'adeguamento, nell'ambito della politica in materia di remunerazione, dell'ammontare massimo degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;
- 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 al personale del Gruppo Banco BPM 2025 (Sezione I e Sezione II), Documento Informativo sul piano di compensi basati su azioni - Piano *Short Term Incentive* 2025, Documento Informativo sul piano di compensi basati su azioni - Piano *Long Term Incentive* 2025-2027, 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 11 febbraio 2025 ha preso atto della maturazione, nell'esercizio 2025, 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.

Per maggiori dettagli 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 (sezione Corporate Governance — Politiche di Remunerazione).

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 3,4 milioni di euro (lordo dipendente).

Il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro avviene alla cessazione ed è subordinato alla positiva verifica di condizioni, relative all'esercizio precedente, di adeguatezza patrimoniale e della liquidità. L'importo è determinato considerando ogni elemento 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 per 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 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 implica l'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e la restituzione di quelle già attribuite (*claw-back*). La valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e/o delle controllate e/o dall'Amministratore Delegato di Capogruppo (o un suo delegato), ciascuno per quanto di competenza; tale valutazione avviene dal momento della maturazione delle quote 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 2025, interamente detenuto dalla Capogruppo Banco BPM, consisteva in n. 13.799.807 azioni ordinarie Banco BPM.

Nel corso del 2025, in attuazione della politica di remunerazione, sono state consegnate a 85 beneficiari complessivamente n. 3.354.011 azioni ordinarie Banco BPM S.p.A..

A seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci di Banco BPM S.p.A. del 30 aprile 2025 della richiesta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei piani di compensi basati su azioni e 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 relativo programma di acquisto di azioni proprie. In particolare, Banco BPM ha acquistato sull'Euronext Milan, nella giornata del 24 settembre 2025, n. 1.362.726 azioni proprie (pari allo 0,09% delle azioni ordinarie in circolazione) al prezzo unitario medio di Euro 12,474989, per un controvalore totale pari a circa 17 milioni.

A seguito delle operazioni sopraindicate, tenuto conto della pregressa giacenza di azioni proprie e delle consegne di azioni effettuate nel corso del 2025 nell'ambito dell'attuazione delle politiche di remunerazione, al 31 dicembre 2025 Banco BPM possiede direttamente n. 11.808.522 azioni proprie.

2. Altre informazioni

Con riferimento a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Banco BPM in data 13 marzo 2025 relativamente al piano di compensi basati su azioni *Short Term Incentive* approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 2024, sono state complessivamente riconosciute n. 589.497 azioni a 83 beneficiari di cui (i) n. 308.900 relative alla quota *up-front* maturata e (ii) n. 280.597 relative alle quote differite, a seconda dei casi, nei quattro o cinque anni successivi al 2025, 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. 523.038 azioni, di cui n. 269.823 azioni relative alla quota *up-front* maturata e n. 253.215 azioni relative alle quote differite come sopra specificato.

La medesima delibera ha altresì determinato la maturazione di quote azionarie differite relative ad esercizi precedenti (2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e LTI 2021-2023) per complessive n. 1.433.476 azioni Banco BPM a 84 beneficiari, di cui 1.304.458 azioni maturate a favore di beneficiari della Capogruppo.

Con riferimento a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Banco BPM in data 13 marzo 2025 relativamente al piano di compensi basati su azioni *Long Term Incentive* 2022-2024 approvato dall'Assemblea dei Soci del 7 aprile 2022, sono state complessivamente riconosciute n. 1.812.341 azioni a 48 beneficiari di cui (i) n. 724.919 relative alla quota *up-front* maturata e (ii) n. 1.087.422 relative alle quote differite, a seconda dei casi, nei quattro o cinque anni successivi al 2025, 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. 1.685.984 azioni, di cui n. 674.376 azioni relative alla quota *up-front* maturata e n. 1.011.608 azioni relative alle quote differite come sopra specificato.

2.1 Impatti economici 2025

Relativamente ai sistemi di incentivazione in azioni del personale più rilevante, nel 2025 l'onere addebito tra le spese del personale ammonta a 14,4 milioni. Gli importi sono da ricondursi principalmente ai piani di incentivazione a breve termine per 6,2 milioni e ai piani a lungo termine per 8,0 milioni (1,2 milioni per il piano 2021-2023, 0,5 milioni per il piano 2022-2024, 4,4 milioni per il piano 2024-2026 e 1,9 milioni per il piano 2025-2027). Si precisa che l'importo riconducibile alla Capogruppo, a fronte di tali Sistemi di Incentivazione, ammonta a 13,0 milioni.