



Piano di compensi basati su azioni di Banco BPM





Piano di compensi basati su azioni di Banco BPM

PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2025

Documento informativo

Piano di compensi basati su azioni di Banco BPM

Piano Short Term Incentive 2025

DEFINIZIONI

Di seguito il significato dei principali termini utilizzati nel presente documento informativo (**Documento**):

Banco BPM o Banca o Capogruppo - Banco BPM S.p.A., capogruppo del Gruppo Banco BPM;

Società del Gruppo o Gruppo o Gruppo Banco BPM - la Capogruppo e le società controllate (le società del Gruppo bancario Banco BPM e le compagnie assicurative);

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM - la relazione redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, Regolamento IVASS n.38/2018 e relativi Orientamenti, nonché ai sensi dell'atto di modifica del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF;

Policy - Politica in materia di remunerazione, contemplata nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM - Sezione I;

Disposizioni di Vigilanza - le Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";

T.U.F. o Testo Unico della Finanza - D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

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

Personale più rilevante o PPR - i soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, della banca, della compagnia assicurativa o della società di gestione del risparmio;

Personale più rilevante apicale - Amministratore Delegato di Capogruppo, Amministratore Delegato di Banca Akros (ove nominato) e Amministratore Delegato di Banca Aletti e componenti dell'alta dirigenza¹ di Capogruppo, Banca Akros e Banca Aletti, responsabili delle linee di business principali di Capogruppo²;

Funzioni aziendali di controllo - le funzioni e le strutture della Capogruppo riguardanti la conformità alle norme (Compliance), l'antiriciclaggio, la revisione interna (Audit), il controllo dei rischi (Chief Risk Officer), la convalida (Validazione Interna);

Funzioni fondamentali - le funzioni e le strutture delle compagnie assicurative riguardanti la conformità alle norme (Compliance), la revisione interna (Internal Audit), la gestione dei rischi (Risk Management), la funzione attuariale;

¹ Il Direttore Generale (ove nominato), i Condirettori Generali, il Chief Lending Officer, Chief Innovation Officer e il Responsabile Corporate & Investment Banking di Capogruppo, il Direttore Generale, il Condirettore Generale e il Vicedirettore Generale (ove nominati) di Banca Aletti e di Banca Akros.

² Responsabile Commerciale, Responsabile Bancassicurazione, Responsabile Finanza.

Funzioni con compiti di controllo - le funzioni aziendali di controllo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, le funzioni fondamentali e la funzione antiriciclaggio delle compagnie assicurative;

Incentivo - l'importo della remunerazione variabile collegata al Piano Short Term Incentive (STI);

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

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

Assegnazione di strumenti finanziari - l'impegno della banca verso un soggetto a consegnare ad un soggetto strumenti finanziari subordinatamente al verificarsi di tutte le specifiche condizioni previste nell'ambito del Piano Short Term Incentive (STI).

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

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

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

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

PREMESSA

Il presente Documento è stato predisposto dal Consiglio di Amministrazione di Banco BPM³ per rappresentare il piano di compensi (Piano), che prevede la valorizzazione di una parte dell'incentivo del PPR del Gruppo Banco BPM mediante l'assegnazione di azioni ordinarie Banco BPM. Esso è proposto nell'ambito della Policy adottata dal Gruppo in relazione al Piano Short Term Incentive (STI) 2025.

Il presente Documento – redatto in conformità con quanto previsto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti – è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 30 aprile 2025 per quanto riguarda l'informativa al pubblico dei criteri e delle condizioni stabilite per il Piano. Fornisce, inoltre, un'informativa relativamente all'attuazione dei piani compensi già approvati dalle precedenti Assemblee dei Soci di Banco BPM (18 aprile 2024, 20 aprile 2023, 7 aprile 2022, 15 aprile 2021, 4 aprile 2020 e 6 aprile 2019).

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

Il Piano, avuto riguardo ai destinatari del medesimo, si qualifica quale "piano rilevante"⁴.

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

³ In conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 114-bis del TUF e alle disposizioni dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti in materia di informazioni da comunicare al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari.

⁴ Ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

Per tutto quanto non riportato in questa sede, si rinvia alla Policy 2025.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come potenziali destinatari circa 150 persone ricomprese nel perimetro del PPR del Gruppo alla data di redazione del Documento.

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

I potenziali destinatari del Piano sono circa 150 persone alla data di redazione del Documento. Tra questi, si riportano nel seguito i soggetti per i quali è richiesta la disclosure nominativa⁵:

- 1) l'Amministratore Delegato di Banco BPM, Giuseppe Castagna,
- 2) l'Amministratore Delegato di Banca Aletti S.p.A., Alessandro Varaldo,
- 3) l'Amministratore Delegato di Banco BPM Vita e Vera Vita, Domenico Ivan Lapenna.

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

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

In aggiunta ai nominativi elencati al punto 1.1, il Piano è riservato al personale ricompreso nel perimetro del PPR, fatti salvi i casi in cui, come previsto dalla Policy 2025, la remunerazione variabile individuale annua riconosciuta 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.

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

- a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;
- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;
- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

- a) I Condirettori Generali, Domenico De Angelis e Edoardo Ginevra di Banco BPM⁶.

⁵ Ai sensi dell'art. 84-bis, comma 3 del Regolamento Emittenti e relativo Allegato 3A, Schema 7.

⁶ Ove nominato partecipa anche il Direttore Generale di Banco BPM.

- b) La disposizione non trova applicazione.
- c) La disposizione non trova applicazione.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;**
- b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari;**
- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**
 - a) In aggiunta ai riferimenti elencati ai punti 1.1 e 1.3, lett. a), il Piano è riservato anche a n. 7 dirigenti con responsabilità strategiche di Banco BPM.
 - b) La disposizione non trova applicazione.
 - c) Non vi sono altre categorie di dipendenti o collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

Il Piano Short Term Incentive (STI) 2025 del Gruppo Banco BPM è finalizzato a riconoscere al personale un incentivo da corrispondere in denaro e in azioni ordinarie Banco BPM, secondo le modalità descritte nel seguito del Documento, subordinatamente al raggiungimento di predefinite condizioni di accesso e di specifici obiettivi di performance.

Nel Piano Short Term Incentive (STI) 2025, la modalità di pagamento dell’incentivo al PPR è strutturata - in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza - in quote up-front e differite, sotto forma di denaro e di azioni, in un periodo pluriennale (quattro o cinque anni). La struttura di attribuzione delle azioni prevede un periodo di retention (vincolo alla vendita) di un anno. Il Piano è proposto quindi per allineare gli interessi tra management e azionisti, remunerando il personale più rilevante del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine.

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l’adozione del Piano, si rinvia alla Policy.

In questa sede, si specifica che non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese⁷.

⁷ Di cui all’articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

Nel formulare all'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banco BPM convocata per il 30 aprile 2025 la proposta di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha previsto, tra l'altro, il conferimento di ogni opportuno potere al Presidente del Consiglio medesimo e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con facoltà di subdelega, per attuare il Piano, tenuto conto di quanto previsto nella Policy.

In proposito, l'Assemblea Ordinaria dei Soci approva⁸, tra l'altro, (i) le politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del personale, (ii) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

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

In Capogruppo, la funzione Risorse Umane è incaricata dell'amministrazione del Piano, garantisce ausilio tecnico agli Organi sociali e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione della Policy e all'effettiva attuazione del Piano Short Term Incentive (STI) 2025. Si avvale della collaborazione, per competenza, del Chief Risk Officer (CRO), delle funzioni Compliance, Finanza, Pianificazione e Gestione del Valore, Amministrazione e Bilancio, Segreteria Affari Societari e Operations e Immobili.

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

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha facoltà di valutare, in caso di operazioni straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione⁹, eventuali adeguamenti delle quote azionarie maturate ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari.

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

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

Previa autorizzazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banco BPM convocata per il 30 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione della Banca potrà procedere¹⁰ all'acquisto di azioni proprie nell'ambito di un "Programma di acquisto di azioni proprie" per adempiere agli obblighi derivanti da programmi di opzioni su azioni o altre assegnazioni di azioni ai dipendenti o ai membri degli Organi di amministrazione o di controllo dell'emittente o di una Società collegata.

⁸ Ai sensi dell'art. 11.3 dello Statuto sociale.

⁹ Quali, ad esempio, aumenti di capitale.

¹⁰ Nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, delle condizioni previste dall'art 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 relativo agli abusi di mercato ("Regolamento MAR") (cfr. non applicabilità dei divieti in tema di abusi di mercato).

L'acquisto di azioni proprie potrà avvenire nei limiti della quantità individuata sulla base del numero massimo di azioni assegnabili ai destinatari del Piano (numero stimato in corrispondenza del risultato massimo previsto dal Piano Short Term Incentive (STI) 2025 e nel rispetto dell'autorizzazione rilasciata da parte della Banca Centrale Europea).

Il meccanismo prevede l'assegnazione di azioni ordinarie Banco BPM detenute dalla Capogruppo secondo l'iter di seguito descritto.

Nel 2026, successivamente a specifica delibera del Consiglio di Amministrazione in ordine alla positiva verifica delle condizioni per l'accesso al Piano Short Term Incentive (STI) 2025 e alla determinazione delle risorse economiche da riconoscere al personale, la funzione Risorse Umane di Capogruppo procederà al calcolo delle performance individuali per ciascun potenziale destinatario. Per ogni incentivo eventualmente riconosciuto saranno determinati gli importi delle singole quote (up-front e differite) sia in denaro che in azioni. Il numero complessivo di azioni riconosciute sarà determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data di riconoscimento dell'incentivo, ossia la data di maturazione della quota up-front in denaro.

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

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

Tenuto conto che tra i destinatari del Piano Short Term Incentive (STI) 2025 vi è anche l'Amministratore Delegato di Banco BPM, le determinazioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte in conformità alle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e aziendali in materia di conflitti di interessi.

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

Il 13 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare il Piano, da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per il 30 aprile 2025, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni dell'11 marzo 2025.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2025, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni del 6 febbraio 2025, ha verificato l'apertura dei cancelli di accesso al Piano Short Term Incentive 2024 e in data 13 marzo 2025 ha deliberato conseguentemente l'attuazione del Piano di Compensi basati su azioni del Banco BPM (Piano Short Term Incentive 2024¹¹) per un importo stimato in euro 5,9 milioni (lordo dipendente che corrisponde al costo banca), di cui circa euro 2,8 milioni relativi alle

¹¹ Approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 18 aprile 2024.

quote differite, a seconda dei casi, nei quattro o cinque anni successivi al 2025, la cui futura maturazione rimane subordinata alla positiva verifica delle condizioni di malus previste nelle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti. A tale riguardo, si precisa che il numero effettivo dei destinatari (circa 83 aventi diritto in base alle informazioni note alla data del presente Documento), ricompresi nel perimetro del personale più rilevante identificato per il 2024, e i relativi incentivi saranno determinati in base alle performance individuali conseguite nell'ambito del Piano Short Term Incentive 2024.

In caso di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati nel Piano Short Term Incentive 2024, per ogni incentivo eventualmente riconosciuto saranno determinati gli importi delle singole quote spettanti (up-front e differite) nelle componenti in denaro e in azioni. Il numero complessivo delle azioni riconosciute sarà determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data di riconoscimento dell'incentivo, ossia la data di maturazione della quota up-front in denaro.

Per le azioni maturate è previsto un periodo di retention (vincolo alla vendita) di un anno sia per quelle up-front che per le differite. Per queste ultime il periodo di retention decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata. La maturazione delle quote azionarie avviene unitamente alle rispettive quote monetarie.

Con riferimento al Piano Long Term Incentive (LTI) 2022-2024, approvato dall'Assemblea dei Soci del 7 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2025, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni del 6 febbraio 2025, ha verificato le condizioni in arco e a fine Piano che consentono il riconoscimento dell'incentivo LTI e il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance. In data 13 marzo 2025 ha deliberato conseguentemente l'attuazione del Piano di Compensi basati su azioni del Banco BPM, destinato a 48 soggetti, per un numero di 1.812.341 azioni. L'incentivo LTI riconosciuto in azioni è suddiviso in una quota up-front, pari al 40%, e cinque o quattro quote annue di pari importo, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo successivo all'anno di maturazione della quota up-front. Per le azioni maturate è previsto un periodo di retention (vincolo alla vendita) di un anno sia per quelle up-front sia per quelle differite; per queste ultime il periodo di retention decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata.

Le azioni relative alle quote differite del Piano LTI 2022-2024 sono pari a 1.087.422 azioni, la cui maturazione rimane subordinata alla positiva verifica delle condizioni di malus previste nelle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.

L'apertura dei cancelli di accesso al Piano Short Term Incentive 2024 comporta la maturazione, nel 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 di Banco BPM di competenza degli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.

Gli organi competenti hanno deciso le assegnazioni, relativamente al piano LTI 2024-2026, in data 29 gennaio e 12 marzo 2024.

Il numero massimo di azioni stimato a sostegno di tutti i piani in essere ammonta a circa 12,1 milioni di azioni, che considera (i) l'incentivazione annuale per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e l'incentivazione di lungo termine 2021-2023 e 2022-2024, ricomprendendo anche le quote differite che matureranno dal 2026 al 2031, subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste per la maturazione e la consegna delle azioni; (ii) il Piano Long Term Incentive (LTI) 2024-

2026, il cui incentivo sarà riconosciuto nel 2027, subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste e degli obiettivi di performance, e sarà erogato anche in quote differite per un periodo fino al 2033, subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste per la maturazione e la consegna delle azioni; (iii) quanto stimabile a fronte del Piano STI 2025 e del Piano LTI 2025-2027.

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

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria Banco BPM registrato nelle date citate nei paragrafi 3.6 e 3.7 del presente Documento è stato pari a euro 8,958 (Comitato Remunerazioni del 6 febbraio 2025), euro 8,916 (Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2025), euro 9,564 (Comitato Remunerazioni dell'11 marzo 2025), euro 9,718 (Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025).

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

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n.596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato,**
 - ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

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

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

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Per i circa 150 soggetti potenziali destinatari del Piano, fatto salvo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in merito alla soglia di rilevanza, almeno il 50% dell'incentivo riconosciuto a valere sul Piano Short Term Incentive (STI) 2025 è erogato tramite assegnazione di azioni ordinarie Banco BPM, assoggettate a clausole di differimento e di retention (vincolo alla vendita).

Ogni quota azionaria maturata è sottoposta a clausola di retention della durata di un anno.

Il 50% della quota up-front dell'incentivo è riconosciuto in azioni ordinarie Banco BPM. Nei casi in cui l'incentivo riconosciuto risulti pari o superiore a euro 455.000, la quota soggetta a differimento è pari al 60% dell'incentivo medesimo, in caso contrario è pari al 40%.

Le quote differite sono costituite da:

- cinque quote annue di pari importo, per il 55% in azioni ordinarie Banco BPM, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota up-front, per:
 - il personale più rilevante apicale;
 - 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 euro 455.000;
- quattro quote annue di pari importo, per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM, per il personale più rilevante non indicato al punto precedente, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di maturazione della quota up-front.

Per ulteriori dettagli si rinvia alla Policy.

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

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra l'esercizio di riferimento per la rilevazione dei risultati del Piano Short Term Incentive (STI) 2025 e l'effettiva disponibilità dell'ultima quota differita in azioni (2031 ovvero 2032 in caso di cinque quote annuali).

4.3 Termine del Piano.

Il Piano si concluderà nel 2032.

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

Al momento è stato stimato un onere atteso pari a euro 7 milioni. Tale importo comprende le quote differite di incentivo che matureranno nei successivi quattro o cinque anni solo al verificarsi di tutte le condizioni di accesso tempo per tempo previste.

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

Il numero massimo di azioni ordinarie Banco BPM che saranno assegnate ai sensi del Piano sarà quantificato al verificarsi delle condizioni di accesso al Piano Short Term Incentive (STI) 2025, sulla base delle performance conseguite da ciascuno dei destinatari del Piano medesimo e in ragione dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data di riconoscimento.

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

In coerenza con il Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, l'attivazione del Piano è subordinata ai seguenti indicatori e relativi valori di confronto:

- adeguatezza patrimoniale a livello consolidato: Common Equity Tier1 ratio (CET1) e MDA buffer, in entrambi i casi maggiore della rispettiva soglia di risk trigger definita nell'ambito del Risk Appetite Framework;
- adeguatezza della liquidità a livello consolidato: Liquidity Coverage Ratio (LCR) regulatory e Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory, in entrambi i casi maggiore della rispettiva soglia di risk trigger definita nell'ambito del Risk Appetite Framework;
- redditività a livello consolidato: UOC¹² maggiore di zero;
- in aggiunta, redditività a livello societario per Banca Aletti e Banca Akros: UOC¹² maggiore di zero;
- in aggiunta, Solvency ratio a livello societario per Banco BPM Vita e Vera Vita: in entrambi i casi¹³ maggiore della rispettiva soglia di risk trigger definita nell'ambito del Risk Appetite Framework.

Il riconoscimento dell'incentivo del personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo non è subordinato a indicatori di redditività e di solvency, per evitare, come previsto dalle Disposizioni vigenti, che lo stesso sia collegato ai risultati economici.

In presenza della positiva verifica dei cancelli di accesso, alle risorse economiche del Piano Short Term Incentive (bonus pool) definite nel budget di esercizio è applicato - secondo le modalità di seguito descritte - un coefficiente di rettifica finanziario, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività risk adjusted Return on Risk adjusted Capital (RORAC)¹⁴ consolidato conseguito a fine esercizio in confronto alle relative soglie di Risk Trigger e Risk Appetite definite nell'ambito del Risk Appetite Framework per il medesimo esercizio. Esso può comportare la contrazione fino all'azzeramento delle risorse economiche o il loro incremento, in quest'ultimo caso previa approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, che ne determina l'esatta misura, comunque entro il limite di un cap predefinito.

Il coefficiente di rettifica modula le risorse economiche in relazione al risultato di redditività aggiustata per il rischio conseguita:

- in caso di risultato del RORAC pari o inferiore alla soglia di Risk Trigger, le risorse economiche consolidate sono azzerate;
- in presenza di risultato superiore alla soglia di Risk Trigger, ma inferiore al punto medio tra le soglie di Risk Trigger e di Risk Appetite (di seguito "punto medio"), è facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo deliberare l'eventuale

¹² 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 2025, nonché depurato delle eventuali minus o plusvalenze derivanti dalla valutazione al fair value dei certificates emessi. La metodologia di calcolo dell'UOC è disciplinata da apposita normativa interna.

¹³ Calcolato come media delle osservazioni trimestrali.

¹⁴ Sia il valore a consuntivo sia le soglie di confronto sono determinati come rapporto tra il risultato d'esercizio, rappresentato dal risultato netto al 31/12 calcolato al netto delle componenti depurate per il calcolo dell'UOC e senza l'importo del bonus pool, e l'assorbimento patrimoniale a fronte dei rischi assunti rilevato a fine anno calcolato come percentuale delle attività ponderate per il rischio considerando il CET 1 ratio target. La metodologia di calcolo del risultato d'esercizio è disciplinata da normativa interna.

- disponibilità di risorse economiche fino a un massimo del 50% del loro valore di budget; in tal caso, le eventuali erogazioni non potranno riguardare il PPR;
- in caso di risultato almeno pari al punto medio, ma non superiore alla soglia di Risk Appetite, il valore delle risorse economiche consolidate previste a budget è automaticamente ridotto applicando la percentuale data dal rapporto tra il risultato medesimo e la soglia di Risk Appetite;
 - in presenza di risultato superiore alla soglia di Risk Appetite, l'eventuale incremento delle risorse economiche consolidate fino al cap previsto del 110% del loro valore di budget è subordinato alla delibera del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, che ne determina anche l'esatta misura in relazione ed entro il limite del rapporto tra il risultato conseguito e la soglia di Risk Appetite.

In caso di perdita contabile consolidata d'esercizio, prima del coefficiente di rettifica finanziario, è applicato un meccanismo che riduce le risorse economiche previste nel budget di esercizio per il Piano Short Term Incentive (STI) 2025. Nello specifico, in presenza della positiva verifica dei cancelli di accesso al Piano Short Term Incentive (STI) 2025 e, allo stesso tempo, di una perdita contabile consolidata d'esercizio, le risorse economiche a budget del Piano sono diminuite dell'importo della perdita fino ad una decurtazione massima pari al 20% delle suddette risorse. In tale circostanza la successiva applicazione del coefficiente di rettifica finanziario non può incrementare le risorse economiche.

Le previsioni in merito al coefficiente correlato al RORAC e al meccanismo di riduzione in caso di perdita contabile consolidata d'esercizio non valgono per la quota parte delle risorse economiche del Piano Short Term Incentive (STI) 2025 destinate al personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo, per evitare che l'incentivo sia collegato ai risultati economici.

Alle risorse economiche del Piano Short Term Incentive (STI) 2025 è inoltre applicato - secondo le modalità di seguito descritte - un coefficiente di rettifica non finanziario, la cui misura è correlata ai valori degli indicatori ECAP Reputational Risk e Anti Money Laundering (AML) consolidati conseguiti a fine esercizio in confronto alle relative soglie di Risk Trigger definite nell'ambito del Risk Appetite Framework per l'anno. L'indicatore ECAP Reputational Risk rappresenta l'ammontare di capitale economico a fronte del rischio reputazionale stimato tramite modello interno. L'AML rappresenta il rapporto tra il numero di NDG con profilo scaduto ed il totale degli NDG profilati.

Nello specifico:

- in caso di risultato pari o superiore¹⁵ alla soglia di Risk Trigger di entrambi gli indicatori ECAP Reputational Risk e AML, il valore delle risorse economiche è automaticamente ridotto del 20%;
- in caso di risultato pari o superiore alla soglia di Risk Trigger di uno solo degli indicatori ECAP Reputational Risk e AML, il valore delle risorse economiche è automaticamente ridotto del 10%;
- nei restanti casi, le risorse economiche non subiscono riduzioni.

Per i destinatari del Piano è adottata la modalità di valutazione delle performance che prevede l'assegnazione, all'avvio del sistema, di una scheda obiettivi da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno. Ad ogni obiettivo 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

¹⁵ Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

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.

La maturazione di ciascuna delle quote differite dell'incentivo 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, in considerazione della categoria di Personale di appartenenza nello stesso anno. Tale sistema di correzione ex post è, pertanto, un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima dell'effettiva maturazione delle quote posticipate dell'incentivo.

In merito ai comportamenti di misconduct e all'applicazione di malus e claw-back, si rimanda alle previsioni contenute nella Policy 2025.

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

Per le azioni è previsto un periodo di retention (vincolo alla vendita) di un anno, per quelle up-front e per le differite, che decorre dalla maturazione della corrispondente quota in denaro.

Eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli del beneficiario.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo potrà valutare eventuali conseguenti adeguamenti delle quote azionarie maturate ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari, in caso di operazioni straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione¹⁶.

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

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la quota up-front e le quote differite sono corrisposte¹⁷ nei casi di pensionamento, accesso al fondo di solidarietà, decesso, previsioni specifiche contenute in contratti individuali o in accordi di risoluzione del rapporto di lavoro individuali, fatte salve le casistiche relative alla perdita di ogni diritto.

¹⁶ Quali, ad esempio, aumenti di capitale.

¹⁷ Pro quota in ragione dei dodicesimi di presenza in servizio nel corso dell'esercizio, determinati secondo quanto previsto dalla normativa interna.

È prevista la perdita di ogni diritto in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nonché per risoluzioni del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione o causa, incluso l'accesso al fondo di solidarietà che prevedano la cessazione nel primo semestre 2025.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Fatto salvo quanto previsto al paragrafo 4.5, il Piano non prevede ulteriori cause di annullamento.

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

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

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

La disposizione non trova applicazione.

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

È stato stimato un onere atteso pari a euro 7 milioni, la sua esatta determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni di accesso al Piano Short Term Incentive (STI) 2025 e alle performance conseguite dai potenziali destinatari del Piano medesimo.

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

In considerazione delle modalità di attuazione, l'adozione del Piano non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale del Gruppo derivante da aumenti di capitale.

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

Fatto salvo quanto previsto al paragrafo 4.6 in relazione alla maturazione di eventuali diritti e/o dividendi, con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli del beneficiario non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

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

Il Piano prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati. Per tutto quanto non riportato in questa sede, si rinvia alla Policy 2025.

13 marzo 2025
Il Consiglio di Amministrazione

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Sezione 1 - Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari
Si precisa che i soggetti indicati nelle tabelle (nominativamente o inclusi in categorie) non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni Banco BPM riportate, ma lo diventeranno nel corso del periodo di vesting, solo a seguito della positiva verifica delle predefinite condizioni di ogni singolo piano.

NOME E COGNOME O CATEGORIA	CARICA (DA INDICARE SOLO PER I SOGGETTI RIPORTATI NOMINATIVAMENTE)	STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION				SEZIONE 1			
		DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	
Giuseppe Castagna	Amministratore Delegato di Banco BPM	PIANO 2024 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	86.193 (1)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2030	
		PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM	66.870	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2029	
		PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	81.641	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2028	
		PIANO 2021 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	77.375	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2027	
		PIANO 2020 (04/04/2020)	Azioni Ordinarie Banco BPM	38.186	25/06/2021	-	€ 2,93977	2020-2026	
		PIANO 2019 (06/04/2019)	Azioni Ordinarie Banco BPM	49.322	26/06/2020	1,28657 €	€ 1,30886	2019-2025	
		PIANO IIT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	510.394	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2032	
		PIANO IIT 2022-2024 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	433.231	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2030	
		PIANO IIT 2021-2023 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	894.300	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2029	
		PIANO 2024 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	13.414 (10)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2030	
		PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM	7.844	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2029	
		Alessandro Varaldo	Amministratore Delegato di Banco BPM	PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	8.192	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976
PIANO 2021 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM			7.372	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2027	
PIANO 2020 (04/04/2020)	Azioni Ordinarie Banco BPM			3.652	25/06/2021	-	€ 2,93977	2020-2026	
PIANO 2019 (06/04/2019)	Azioni Ordinarie Banco BPM			4.425	26/06/2020	1,28657 €	€ 1,30886	2019-2025	
PIANO IIT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM			46.989	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2032	
PIANO IIT 2022-2024 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM			36.102	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2030	
PIANO IIT 2021-2023 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM			74.525	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2029	
PIANO 2024 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM			6.603 (10)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2029	
PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM			3.340	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2028	
PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM			2.970	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2027	
PIANO IIT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM			9.722	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2031	
Domenico Ivan Lapenna	Amministratore Delegato di Banco BPM Vita e Vera Vita			PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM	3.340	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653
		PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	2.970	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2027	
		PIANO IIT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	9.722	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2031	

QUADRO 1

STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION

NOME E COGNOME O
CATEGORIA

CARICA
(DA INDICARE SOLO PER I
SOGGETTI RIPORTATI
NOMINATIVAMENTE)

		STRUMENTI RELATIVI A PIANI, IN CORSO DI VALIDITÀ, APPROVATI SULLA BASE DI PRECEDENTI DELIBERE ASSEMBLEARI						
		SEZIONE 1					PERIODO DI VESTING	
DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE			
Domenico De Angelis		Condirettore Generale CBO di Banco BPM						
PIANO 2024 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	29.721 (1)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2030		
PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM	15.052	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2029		
PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	17.978	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2028		
PIANO 2021 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	14.704	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2027		
PIANO 2020 (04/04/2020)	Azioni Ordinarie Banco BPM	5.601	25/06/2021	-	€ 2,93977	2020-2026		
PIANO 2019 (06/04/2019)	Azioni Ordinarie Banco BPM	7.606	26/06/2020	1,28657 €	€ 1,30886	2019-2025		
PIANO ILT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	202.537	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2032		
PIANO ILT 2022-2024 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	198.564	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2030		
PIANO ILT 2021-2023 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	409.885	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2029		
PIANO 2024 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	34.774 (1)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2030		
PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM	26.704	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2029		
PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	15.878	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2028		
PIANO 2021 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	12.992	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2027		
PIANO 2020 (04/04/2020)	Azioni Ordinarie Banco BPM	6.365	25/06/2021	-	€ 2,93977	2020-2026		
PIANO 2019 (06/04/2019)	Azioni Ordinarie Banco BPM	9.953	26/06/2020	1,28657 €	€ 1,30886	2019-2025		
PIANO ILT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	243.045	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2032		
PIANO ILT 2022-2024 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	108.308	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2030		
PIANO ILT 2021-2023 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	223.575	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2029		
PIANO 2024 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM	82.452 (10)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2030 (11)		
PIANO 2023 (20/04/2023)	Azioni Ordinarie Banco BPM	407.164 (10)	27/05/2025 (2)	6,10102 €	€ 8,91600 (3)	2024-2030 (12)		
PIANO 2022 (07/04/2022)	Azioni Ordinarie Banco BPM	40.350	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2029		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	9.404	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2028		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	46.528	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2029		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	119.578	27/05/2024	5,52311 €	€ 6,36653	2023-2028		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	25.658	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2028		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	11.498	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2027		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	69.588	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2028		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	124.693	27/06/2023	4,13419 €	€ 3,87976	2022-2027		
PIANO 2021 (15/04/2021)	Azioni Ordinarie Banco BPM	13.330	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2025		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	59.863	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2027		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	87.908	27/06/2022	-	€ 2,94920	2021-2025		
	Azioni Ordinarie Banco BPM	18.444	25/06/2021	-	€ 2,93977	2020-2026		
PIANO 2020 (04/04/2020)	Azioni Ordinarie Banco BPM	25.741	26/06/2020	1,28657 €	€ 1,30886	2019-2025		
PIANO 2019 (06/04/2019)	Azioni Ordinarie Banco BPM	234.943	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2032		
PIANO ILT 2024-2026 (18/04/2024)	Azioni Ordinarie Banco BPM							

Eduardo Maria Ginevra

Condirettore Generale CFO di Banco BPM

n. 8 Dirigenti con responsabilità strategiche

n. 76 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche

n. 4 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 43 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche

n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche

n. 5 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 36 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche

n. 7 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 53 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 6 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 6 Altri soggetti destinatari del Piano

n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche

QUADRO 1
STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION

NOME E COGNOME O
CATEGORIA

CARICA
(DA INDICARE SOLO PER I
SOGGETTI RIPORTATI
NOMINATIVAMENTE)

		SEZIONE 1						
		STRUMENTI RELATIVI A PIANI, IN CORSO DI VALIDITÀ, APPROVATI SULLA BASE DI PRECEDENTI DELIBERE ASSEMBLEARI						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING		
n.5 Altri soggetti destinatari del Piano	Azioni Ordinarie Banco BPM	281.931	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2032		
n.66 Altri soggetti destinatari del Piano	Azioni Ordinarie Banco BPM	1.432.355	18/04/2024 (4)	6,10102 €	€ 6,17170 (5)	2024-2031		
n.3 Dirigenti con responsabilità strategiche	PIANO IIT 2022-2024 (07/04/2022)	180.512	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2030		
n.38 Altri soggetti destinatari del Piano	Azioni Ordinarie Banco BPM	108.306	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2030		
n.35 Altri soggetti destinatari del Piano	Azioni Ordinarie Banco BPM	747.318	07/04/2022 (6)	4,13419 €	€ 2,70064 (7)	2022-2029		
n.1 Dirigente con responsabilità strategiche	PIANO IIT 2021-2023 (15/04/2021)	74.525	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2029		
n.1 Dirigente con responsabilità strategiche	Azioni Ordinarie Banco BPM	111.786	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2027		
n.6 Altri soggetti destinatari del Piano	Azioni Ordinarie Banco BPM	474.475	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2029		
n.35 Altri soggetti destinatari del Piano	Azioni Ordinarie Banco BPM	1.497.954	15/04/2021 (8)	3,49144 €	€ 2,41530 (9)	2021-2027		

(1) Stima sulla base della quotazione calcolata all'11 febbraio 2025.

(2) L'effettiva assegnazione avverrà al momento della maturazione della rispettiva quota *up-front* in contanti.

(3) Quotazione dell'11 febbraio 2025.

(4) Data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano. Gli organi competenti hanno deciso le assegnazioni in data 29 gennaio e 12 marzo 2024.

(5) Media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data dell'Assemblea ordinaria dei soci del 18 aprile 2024.

(6) Data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano. Gli organi competenti hanno deciso le assegnazioni in data 5 maggio 2022 e 7 giugno 2022.

(7) Media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data dell'Assemblea ordinaria dei soci del 7 aprile 2022.

(8) Data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano.

(9) Media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data dell'Assemblea ordinaria dei soci del 15 aprile 2021.

(10) Stima sulla base della performance calcolata all'11 febbraio 2025 e della quotazione presa a riferimento della medesima data.

(11) Di cui: 5 dirigenti con responsabilità strategiche hanno periodo di vesting 2024-2029.

(12) Di cui: 71 soggetti hanno periodo di vesting 2024-2029.

