



## **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo bancario Banco BPM – 2020**

### **□ Sezione II - Compensi corrisposti**

Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 25° 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).

Publicata 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 e Straordinaria dei Soci del 4 aprile 2020.

REMUNERAZIONE VARIABILE RICONOSCIUTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO .....	5
PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	7
1. ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2019 .....	8
1.1 IL COMITATO REMUNERAZIONI.....	8
1.2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO.....	9
1.3 SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2019 .....	11
2. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI .....	12
2.1 COMPENSI EROGATI AI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI DELLA CAPOGRUPPO E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DEL GRUPPO.....	12
2.1.1 <i>Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione e il Comitato         Esecutivo.....</i>	12
2.1.2 <i>Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale .....</i>	14
2.1.3 <i>Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate .....</i>	15
2.2 REMUNERAZIONE VARIABILE DA CORRISPONDERE NEL 2020 .....	16
2.2.1 <i>Remunerazione variabile da riconoscere nel 2020 all'Amministratore Delegato di         Capogruppo .....</i>	19
2.3 ALTRE TIPOLOGIE DI REMUNERAZIONE.....	20
2.3.1 <i>Erogazione welfare .....</i>	20
2.3.2 <i>Interventi di merito.....</i>	21
2.3.3 <i>Altri interventi sulla remunerazione.....</i>	21
2.3.4 <i>Welfare e altri benefici di natura non monetaria.....</i>	21
2.4 REMUNERAZIONE VARIABILE RICONOSCIUTA NEL 2019 RELATIVA AL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2018 ....	22
2.5 COMPENSI DI INIZIO E FINE RAPPORTO CORRISPOSTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	22
2.6 FOCUS SULLE REMUNERAZIONI OLTRE IL MILIONE DI EURO - DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "I" .....	22
2.7 FOCUS SULLE REMUNERAZIONI DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI GESTIONE - DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 2 .....	22
2.8 MALUS E CLAW-BACK .....	23
3. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI .....	23
PARTE 2 – TABELLE INFORMATIVE (IMPORTI LORDI) .....	24
1. INFORMAZIONI RICHIESTE DALLE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA DELLA BANCA D'ITALIA - CIRCOLARE N. 285/2013 E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI, PARTE PRIMA, TITOLO IV, CAPITOLO 2 "POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE", SEZIONE VI "OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI" .....	24
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "G" 24	
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "H", SUB I) E II) .....	25
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "H", SUB III) E IV).....	26

PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "H", SUB V) E VI) .....	27
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "J" ..28	
2. PROSPETTI CONFORMI A QUANTO PREVISTO DALLA DELIBERA CONSOB 11971/1999 COME MODIFICATA DALLA DELIBERA CONSOB 18049/2011 (SECONDA PARTE DELLA SEZIONE II DELLO SCHEMA 7-BIS).....	29
TABELLA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	29
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) .....	41
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) .....	46
3. PROSPETTO CONFORME A QUANTO PREVISTO DALLA DELIBERA CONSOB 11971/1999 COME MODIFICATA DALLA DELIBERA CONSOB 18049/2011 (ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-TER) .....	49
TABELLA 1 – PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.....	49
TABELLA 2 - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA .....	53
ALLEGATO – VERIFICA DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA COERENZA DELLE PRASSI ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2019 .....	54
INFORMAZIONE SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI .....	55



# Compensi corrisposti 2019

## Remunerazione variabile riconosciuta all'Amministratore Delegato

### Performance conseguita nel piano short incentive STI 2019

Per l'esercizio 2019 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti afferenti alla redditività, alla liquidità, ai requisiti di capitale, al valore creato dall'impresa per gli azionisti, agli aspetti qualitativi relativi all'attività di gestione con particolare riferimento al rischio operativo.

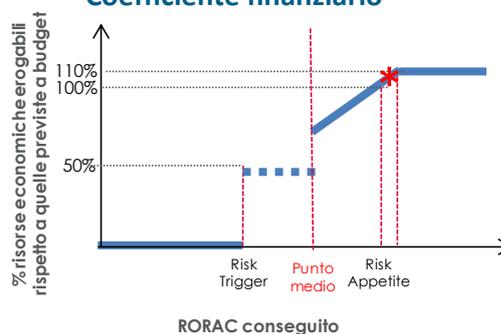
L'importo dell'incentivo associato agli obiettivi 2019 dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il 100% della sua retribuzione annua lorda (RAL) in corrispondenza della *performance* massima dell'MBO.

Verificata l'apertura dei cancelli, l'incentivo da riconoscere, in relazione alla *performance* effettivamente conseguita, ammonta a circa l'81,5% della sua RAL.

### Cancelli di accesso consolidati aperti

- CET1 ratio "phased in"
- LCR regulatory
- Utile operatività corrente

### Coefficiente finanziario



(\*) **risultato conseguito**: il CdA di Capogruppo ha determinato di confermare le risorse previste a budget senza prevedere alcun incremento

### Coefficiente non finanziario

		Rischio Reputazionale	
		R < Alert	R ≥ Alert
AML	R < Alert	nessuna riduzione	-10%
	R ≥ Alert	-10%	-20%

Ambito	Obiettivo	Peso	Risultato	Livello di performance
Redditività	Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) consolidato	10%	105,83% del target	superiore alle attese
Redditività	Cost to Income ratio consolidato	10%	100,91% del target	in linea con le attese
Liquidità	LCR regulatory consolidato	15%	106,84% del target	al massimo
Requisiti di capitale	Posizionamento del Banco BPM in ordine al miglioramento annuo del <i>Pillar 2 Requirement</i> di cui alla <i>SREP Decision 2019 (P2R)</i> in termini relativi rispetto al requisito dell'anno precedente	15%	2° posto vs peer group	in linea con le attese
Valore creato dall'impresa per gli azionisti	Posizionamento del Banco BPM in ordine al <i>Total Shareholder Return (TSR - fonte Bloomberg)</i>	30%	6° posto vs peer group	al minimo
Aspetti qualitativi relativi all'attività di gestione	Valutazione qualitativa sull'attività di gestione dell'Amministratore Delegato, con particolare riferimento al rischio operativo	20%	sopra alle attese	in linea con le attese

## PERFORMANCE IN ARCO PIANO

### □ SUCCESFULL ACHIEVEMENTS.....

		Strategic Plan Starting Point <sup>1</sup>	2019 YE Target	Achieved as at YE 2019	
✓ <b>CAPITAL POSITION</b>	- CET 1 RATIO FL - TEXAS RATIO	12.3% 162%	12.9% 114%	12.8% 52%	Post dividend
✓ <b>DERISKING</b>	- GROSS NPE - GROSS NPE RATIO - NET NPE RATIO	€31.5BN <sup>2</sup> 24.8% <sup>2</sup> 15.7%	€23.2BN <sup>3</sup> 17.5% <sup>3</sup> 11.1%	€10.1BN 9.1% 5.2%	
✓ <b>RATIONALIZATION</b>	- BRANCHES (#) - HEADCOUNT (#)	2,417 25,073	2,082 22,560	1,727 21,941 <sup>4</sup>	
✓ <b>COST EFFICIENCY</b>	- TOTAL OPERATING COST - COST REDUCTION SINCE YE15	€3,086M <sup>5</sup>	€2,858M <sup>5</sup> -€228M	€2,604M -€482M	

### □ ...IN A CHALLENGING ENVIRONMENT (2017-2019)

▲ --- Yearly average embedded in the Strategic Plan



- PROFITABILITY ABOVE RECENT GUIDANCE
- BACK TO DIVIDEND: PROPOSED DPS OF €0.08 (DIVIDEND YIELD OF 4.1%<sup>6</sup>)
- NEW STRATEGIC PLAN: 3 MARCH 2020

Notes: 1. Strategic Plan starting point YE 2015 2. Nominal values. 3. Corresponding to Nominal targets (incl. write-offs) of €23.9bn and of 17.9%, respectively 4. The figure includes 251 exits related to non-recurring corporate transactions. 5. Proforma operating cost target, updated to take account of the perimeter change. The data indicated for 2015 as well as for the 2019 target and for the effective 2019 data are affected by different accounting effects. 6. Calculated over the share price closure of €1.96 as at 05/02/2020).

### Cancelli di accesso consolidati

- CET1 capital demand
- NSFR
- Utile operatività corrente

**aperti**

### Matrice di performance

	Classifica in termini di TSR vs peer group			
	6°, 7°, 8° o 9° posto su 9	5° posto su 9	3° o 4° posto su 9	1° o 2° posto su 9
R ≥ RORAC Risk Target <sup>1</sup>		70%	85%	100%
80% * RORAC Risk Target <sup>1</sup> ≤ R < RORAC Risk Target <sup>1</sup>	0%	50%	70%	85%
70% * RORAC Risk Target <sup>1</sup> ≤ R ≤ 80% * RORAC Risk Target <sup>1</sup>		40%	50%	70%
R < 70% * RORAC Risk Target <sup>1</sup>	0%			

<sup>1</sup>Soglia di Risk Target (Piano Strategico 2019) prevista nel RAF approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 febbraio 2017.

### Peer group

- ISP
- Unicredit
- UBI
- BPER
- Credem
- Pop. Sondrio
- MPS
- Credito Valtellinese

### Piano long term incentive 2017- 2019

La matrice di performance determina l'effettivo numero di azioni da riconoscere ai beneficiari del sistema ILT. L'indicatore RORAC è stato conseguito ad un valore molto prossimo alla soglia di Risk Target prevista nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 febbraio 2017, nel pieno rispetto del Piano Strategico 2016-2019 nonostante tale risultato sia stato inficiato da un'attività di derisking completata a ritmi più veloci e per importi più consistenti rispetto a quanto previsto originariamente nel Piano medesimo.

L'indicatore Total Shareholder Return, misurato in termini di performance media progressiva nel triennio (media dei 36 valori di TSR rilevati con inizio 30/12/2016 e fine in ciascuno dei mesi del triennio, al fine di riflettere meglio il valore dell'attività nei tre anni), ha determinato un posizionamento di Banco BPM al 4° posto nella classifica dei risultati del peer group (nella fascia "3° o 4° posto").

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato l'incentivo è quantificato in n. 472.812 azioni; l'assegnazione iniziale pari a n. 675.445 azioni, ridotta del 30% in considerazione dei risultati conseguiti nella matrice di performance, è stata confermata in considerazione delle positive performance conseguite nell'ambito del sistema di incentivazione annuale in ciascuno degli anni dal 2017 al 2019.

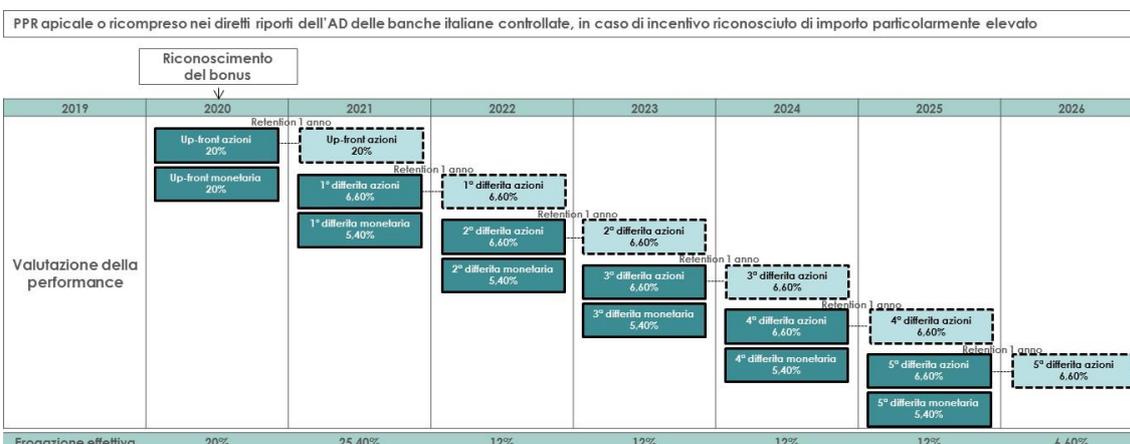
# Pay out

## Piano short incentive STI 2019

L'incentivo è 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 successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*. La quota *up-front* è riconosciuta per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM e le quote differite sono costituite per il 55% in azioni ordinarie Banco BPM.

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

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 sistema di incentivazione dell'esercizio precedente l'anno di maturazione delle medesime, in considerazione della categoria di Personale di appartenenza nello stesso anno nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalle politiche di remunerazione.

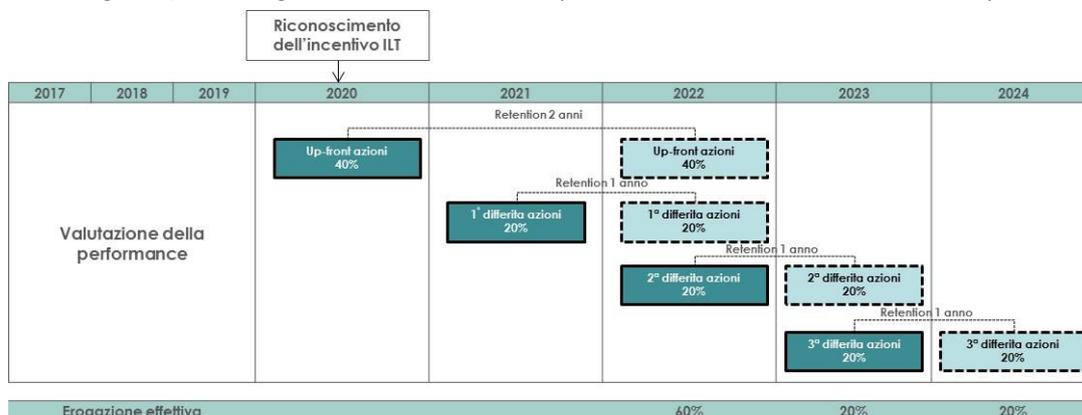


## Piano long term incentive 2017-2019

L'incentivo ILT è suddiviso in una quota *up-front*, pari al 40%, e tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*.

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

L'incentivo ILT è soggetto alle medesime condizioni di *malus* previste dalle politiche di remunerazione del Gruppo tempo per tempo vigenti per l'erogazione dell'incentivo (sistema di incentivazione annuale).



Sia per l'incentivo di breve termine (annuale), sia per l'incentivo di lungo termine (ILT), 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.

## Parte 1 - Attuazione della politica in materia di remunerazione

### 1. Attuazione della politica in materia di remunerazione nell'esercizio 2019

Nel Gruppo bancario Banco BPM (di seguito Gruppo), le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Rischi, Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio, *Compliance* e Segreteria Affari Societari hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione operativa delle politiche di remunerazione definite per l'anno 2019 (di seguito *Policy 2019*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo stesso.

La *Policy 2019* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 6 aprile 2019 e inoltre recepita ed approvata dagli Organi sociali competenti delle società controllate e resa disponibile sul sito internet [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it) (Sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione).

Nella predisposizione della *Policy 2019*, Banco BPM – in qualità di Capogruppo – non si è avvalso di consulenti esterni.

Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla *Policy 2019*.

#### 1.1 Il Comitato Remunerazioni

Nell'esercizio 2019 il Comitato si è riunito diciotto volte; la partecipazione dei componenti del Comitato è stata totalitaria, di fatto, in tutte le riunioni e la durata media delle sedute è stata di circa un'ora e venti minuti.

Il Comitato ha: (i) ricevuto informazioni sul progetto relativo al piano *long term incentive* che avrà durata coerente con quella del nuovo piano industriale; (ii) esaminato la verifica delle condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione a favore del personale del Gruppo, in attuazione della *Policy 2018*; (iii) esaminato l'attuazione del Piano di Compensi basati su azioni – piano di incentivazione a breve termine 2019; (iv) proceduto ad individuare la definizione di Utile Operatività Corrente (UOC) da contemplare nella *Policy 2019*; (v) esaminato la proposta di *Policy 2019* 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) effettuato istruttoria in merito alla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per l'esercizio 2018; (vii) espresso orientamenti in merito alla remunerazione degli esponenti delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo; (viii) eseguito attività di istruttoria in merito alla determinazione degli obiettivi dell'MBO 2019

dell'Amministratore Delegato e del relativo incentivo massimo; (ix) esaminato gli MBO 2019 del personale più rilevante con particolare attenzione ai KPI *risk based* e al rischio operativo e fornito indicazioni da osservare in merito al sistema di incentivazione 2020; (x) preso parte al processo di nomina dei nuovi Responsabili *Audit* e Antiriciclaggio, di concerto con il Comitato Controllo Interno e Rischi e il Comitato Nomine e svolto funzioni consultive in merito al compenso da riconoscere ai due nuovi Responsabili; (xi) svolto funzioni consultive in merito al trattamento economico da riconoscere al *Chief Lending Officer (CLO)* e al *Chief Financial Officer (CFO)*; (xii) proceduto alla revisione delle linee guida per la determinazione dei compensi dei membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01; (xiii) valutato la corretta applicazione delle regole stabilite dalla *Policy* 2018 in tema di remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo; (xiv) svolto istruttoria in merito alle proposte di incentivo massimo da associare al sistema di incentivazione di breve termine (annuale) per il 2019 dei Condirettori Generali e dei Vertici Operativi e Direttivi della Capogruppo, ivi inclusi le due nuove figure del CFO e del CLO, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Capogruppo, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Banca Akros S.p.A. e dell'Amministratore Delegato di Banca Aletti & C. S.p.A. e dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo di Capogruppo; (xv) ricevuto informativa dalla funzione Risorse Umane sulla consuntivazione del Sistema di Incentivazione 2018; (xvi) proceduto all'esame degli accordi relativi al Premio Aziendale esercizio 2019; (xvii) proceduto all'analisi preliminare dell'Utile Operatività Corrente (UOC) ai fini del sistema di incentivazione 2019; (xviii) proseguito con il procedimento di autovalutazione annuale del Comitato riferito all'esercizio 2019 e preso atto dei relativi esiti. Per l'espletamento delle proprie attività ha ottenuto tutte le informazioni ritenute necessarie e il supporto delle funzioni aziendali coinvolte. Per l'esercizio 2019 ha ritenuto di non avvalersi di consulenti esterni.

Alle riunioni del Comitato, come previsto dal Regolamento del Comitato, hanno partecipato, salvo diversa determinazione, il Responsabile Rischi, o su delega di quest'ultimo, il Responsabile *Enterprise Risk Management*, il Responsabile *Compliance* e il Responsabile Risorse Umane, inoltre sono stati invitati dal Comitato e hanno partecipato altri *manager* della Banca, in quest'ultimo caso sui singoli punti all'ordine del giorno.

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.

## **1.2 Identificazione del personale più rilevante del Gruppo**

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato attuato in conformità alla specifica politica approvata dall'Assemblea dei soci del 6 aprile 2019 quale parte integrante

della politica di remunerazione e incentivazione e recepita all'interno della normativa interna della Banca.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha coordinato le attività, coinvolgendo, ciascuna per la propria competenza, le funzioni di Capogruppo *Compliance*, Organizzazione, Rischi e Pianificazione e Controllo. Il processo, attuato a livello di Gruppo avendo a riguardo tutte le società del Gruppo, ha previsto un *assessment* a livello societario per le banche italiane da parte di Capogruppo (in virtù dei contratti di *outsourcing* in essere) e ha tenuto conto delle posizioni organizzative, dei livelli gerarchici, delle fasce retributive e dell'impatto sui rischi di tutto il Personale del Gruppo.

Rispetto agli esiti del processo attuato all'inizio del 2019, che aveva comportato l'identificazione di 188 posizioni/soggetti (184 soggetti e 4 posizioni ricoperte *ad interim*), nel corso dello stesso anno sono successivamente stati identificati ulteriori 16 soggetti; pertanto, per l'esercizio 2019 sono state identificate, tra il personale più rilevante, 200 persone a livello di Gruppo, pari a circa lo 0,9% del personale, suddivise nelle seguenti categorie:

- personale più rilevante di fascia alta – 45 persone di cui:
  - 41 non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;
  - 4 appartenenti alle funzioni aziendali di controllo.
- altro personale più rilevante – 155 persone di cui:
  - 141 non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;
  - 14 appartenenti alle funzioni aziendali di controllo.

In particolare sono stati identificati: nella Capogruppo 159 soggetti, in Banca Akros 23, in Banca Aletti 14 e nell'ambito di ulteriori società controllate complessivamente 4 soggetti.

In relazione ai soggetti identificati in base ai soli criteri quantitativi, la Capogruppo non si è avvalsa della procedura di esclusione, prevista nelle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e dalla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo, per i soggetti di nuova identificazione, ha (a) inviato una comunicazione individuale in cui ha informato ciascun soggetto sull'appartenenza al personale più rilevante, (b) richiesto la dichiarazione di impegno, in ottemperanza alle vigenti normative e alla Policy 2019, 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 e, (c) per i dipendenti, notificato una specifica informativa riguardante il fatto che la materia della remunerazione è soggetta a precise disposizioni di Regolamento e di Vigilanza, nonché alle *Policy* aziendali come 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 inclusi nel personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia o amministrazione presso altri intermediari.

### **1.3 Sistema di incentivazione 2019**

Nel corso del 2019, è stato attivato il sistema di incentivazione in attuazione di quanto previsto nella *Policy 2019*, avendo riguardo alle specificità di *business* e/o organizzative delle società del Gruppo.

Per il personale più rilevante identificato in base alle responsabilità agite e destinatario di incentivo e per specifiche figure delle reti commerciali è stata adottata la modalità di valutazione delle *performance* che ha previsto l'assegnazione, all'avvio del sistema, di schede obiettivi correlati a indicatori individuali e/o di squadra da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno. Nei restanti casi, è stata adottata la modalità di valutazione delle *performance* a Valutazione Manageriale, che ha previsto la comunicazione, da parte di ciascun responsabile ai propri collaboratori, degli obiettivi quali/quantitativi di struttura e dei criteri di valutazione degli stessi.

Il sistema di incentivazione, oltre a prevedere la valutazione delle *performance* conseguite in termini di risultati quantitativi, è stato caratterizzato da meccanismi orientati al presidio delle diverse forme di rischio, nonché finalizzati all'ottenimento, da parte del Personale, di comportamenti conformi al quadro normativo di riferimento (esterno e interno) tempo per tempo vigente e volti a massimizzare la soddisfazione della clientela.

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

- l'utilizzo di parametri di carattere qualitativo, con un impatto sulla quantificazione dell'incentivo e espressi con criteri quantitativamente misurabili, finalizzati a misurare la soddisfazione della clientela, l'eccellenza operativa, l'eccellenza 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 delle prestazioni e/o delle qualità manageriali);
- in ordine al contenimento del rischio, l'attribuzione:
  - per le reti commerciali, ove applicabile, di un obiettivo attinente al presidio dei profili di rischio del credito;

- per il personale più rilevante, di KPI *risk based* o *risk adjusted*, coerenti con i rischi assunti dalle persone in riferimento alle responsabilità e attività agite nell'unità organizzativa di appartenenza, nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (*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, finalizzati a disincentivare il verificarsi di comportamenti di *misconduct*.

## 2. Informazioni sulle remunerazioni

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

La politica retributiva, attuata nel 2019 a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate, non ha comportato la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione collegata a sistemi di incentivazione, ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica di ciascuna banca del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dai rispettivi vertici dell'Organo con funzione di gestione. 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.

#### 2.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo

Nel 2019 i componenti del Consiglio di Amministrazione, privi di specifico contratto individuale ad eccezione dell'Amministratore Delegato, hanno percepito compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente e Consigliere) e nei Comitati endo-consiliari (Presidente e Componente del Comitato).

Nell'ambito dell'approvazione del progetto di fusione dell'ex Banco Popolare Soc. Coop. e dell'ex Banca Popolare di Milano Scarl, le rispettive Assemblee dei Soci tenutesi il 15 ottobre 2016 hanno deliberato di riconoscere ai Consiglieri di Amministrazione di Banco BPM, per l'intero periodo di carica (esercizi 2017-2018-2019), i seguenti compensi fissi, da assegnarsi *pro-rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica:

- un compenso di euro 110.000 annui lordi per ciascun Consigliere di Amministrazione,
- un compenso aggiuntivo di euro 50.000 annui lordi per ciascun componente del Comitato Esecutivo,

oltre al costo per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, a norma dell'art. 22 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 7-8 maggio 2019 ha stabilito per il periodo che si concluderà con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 i seguenti compensi fissi aggiuntivi:

- 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 Vicario del Consiglio di Amministrazione di euro 180.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di euro 140.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Esecutivo di euro 160.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Rischi di euro 90.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Controllo Interno e Rischi di euro 45.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate di euro 10.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di euro 5.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Nomine di euro 20.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Nomine di euro 10.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni di euro 20.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Remunerazioni di euro 10.000 annui lordi;

da corrispondersi in relazione al periodo di rispettiva durata della carica o dell'incarico particolare degli esponenti interessati.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione sono previste una polizza di responsabilità civile e una polizza cumulativa infortuni professionali. Per completezza di informazione si fa presente,

altresì, che risulta in essere una polizza vita a favore dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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 o del Direttore Generale.

La retribuzione annua lorda (RAL) dell'Amministratore Delegato deliberata nella riunione del 14 marzo 2017 dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e con il voto favorevole di tutti i componenti del Collegio Sindacale - nel rispetto dell'articolo 2389 cod. civ. e dell'articolo 22.1 dello Statuto, non ha subito variazioni.

Nel 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in ordine agli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato di Capogruppo nell'ambito del sistema di incentivazione di breve termine e all'incentivo massimo ad essi associato, pari alla sua retribuzione annua lorda (RAL), da riconoscere in corrispondenza del raggiungimento della performance massima<sup>1</sup>.

All'Amministratore Delegato, dipendente del Gruppo, sono stati riconosciuti i benefit previsti per i manager del Gruppo.

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

A tutti i componenti del Collegio Sindacale spetta - oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio - un compenso annuo che è determinato, in misura fissa, per l'intero periodo di carica dall'Assemblea all'atto della loro nomina.

Nell'ambito dell'approvazione del progetto di fusione dell'ex Banco Popolare Soc. Coop. e dell'ex Banca Popolare di Milano Scarl, le rispettive Assemblee dei Soci tenutesi il 15 ottobre 2016 hanno deliberato di riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale di Banco BPM, per l'intero periodo di carica (esercizi 2017-2018-2019), i seguenti compensi fissi, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

- un compenso di euro 160.000 annui lordi per il Presidente del Collegio stesso;
- un compenso di euro 110.000 annui lordi per ciascun altro sindaco effettivo,

oltre al costo per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei componenti del Collegio Sindacale.

---

<sup>1</sup> Cfr. paragrafo 2.2.1.1. "Remunerazione variabile di breve termine da riconoscere nel 2020 all'Amministratore Delegato di Capogruppo".

Per i componenti del Collegio Sindacale sono previste una polizza di responsabilità civile e una polizza cumulativa infortuni professionali.

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

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, ritenendo di non avvalersi della facoltà prevista al comma 4-bis del medesimo suddetto articolo, ha infatti nominato un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), assegnando a questo organismo 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; a tale soggetto è attribuito, pertanto, un emolumento aggiuntivo per l'incarico ricoperto nell'OdV, pari a euro 28.000 annui lordi fino al 7 maggio 2019. A decorrere dall'8 maggio 2019, per effetto della modifica delle linee guida per la definizione dei compensi dei componenti degli Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 approvate con delibera consiliare dell'8 maggio 2019, l'importo annuo riconosciuto al componente dell'Organismo esponente del Collegio sindacale è stato elevato ad Euro 33.600 annui lordi.

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

Nel 2019, coerentemente ai principi dettati dalle politiche retributive 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 in ragione del loro ufficio 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 degli Organi sociali di società controllate diverse da quelle di appartenenza; salvo quanto previsto nei contratti individuali, tali compensi sono stati versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è stato ricoperto.

In ottemperanza a quanto disposto in materia da Banca d'Italia, le politiche retributive definite a favore dei membri degli Organi di controllo non hanno previsto alcun compenso variabile della remunerazione collegato a sistemi di incentivazione.

## 2.2 Remunerazione variabile da corrispondere nel 2020

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 6 febbraio 2020, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato l'apertura dei cancelli consolidati<sup>2</sup> e societari<sup>3</sup> previsti nella Policy 2019 per l'accesso al *bonus pool* dell'esercizio, ossia alle risorse economiche del sistema di incentivazione di breve termine e a quelle del premio aziendale (CCNL); la positiva verifica dei cancelli consolidati determina la maturazione, sempre nel 2020, anche delle quote differite di incentivo di competenza di esercizi precedenti. Con riferimento alla condizione di redditività, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha determinato le componenti non ricorrenti dell'UOC sulla base dei criteri predefiniti nella Policy: (i) risultati delle operazioni di cessione di tutte le attività immobilizzate (partecipazioni, immobilizzazioni materiali), (ii) utili e perdite delle attività non correnti in via di dismissione, (iii) componenti economiche connesse ad operazioni di efficientamento, ristrutturazione, eccetera (es. oneri per il ricorso al fondo esuberi, incentivazioni all'esodo), (iv) componenti economiche di importo significativo che non sono destinate a ripetersi frequentemente (es. penali, impairment di attività immobilizzate, effetti connessi a cambi di normativa, risultati eccezionali), (v) componenti economiche che non sono state comprese nel budget dell'esercizio in quanto non conosciute, non prevedibili o di portata sostanzialmente non stimabile in sede di sua formulazione e approvazione.

Nella medesima seduta del 6 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre verificato la misura massima delle risorse economiche consolidate da riconoscere nell'ambito del sistema di incentivazione di breve termine, in applicazione dei coefficienti di rettifica (i) finanziario<sup>4</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 nell'ambito del Risk Appetite Framework per il medesimo esercizio, e (ii) non finanziario, correlato ai valori a livello consolidato degli indicatori Rischio Reputazionale e *Anti Money Laundering* (AML) conseguiti a fine esercizio in confronto alle relative soglie di Alert definite nell'ambito del *Risk Appetite Framework*. Con riferimento (a) al coefficiente di rettifica finanziario il valore di RORAC conseguito si è collocato al di sopra della relativa soglia di Risk Appetite e, (b) al coefficiente di rettifica non finanziario, sia il Rischio Reputazionale conseguito, sia l'AML conseguito sono risultati inferiori alla relativa soglia di Alert<sup>5</sup>; i risultati conseguiti non hanno prodotto alcuna riduzione delle risorse economiche consolidate riferite al sistema di incentivazione di breve termine rispetto a quelle previste nel budget d'esercizio. Tale importo

---

<sup>2</sup> *Common Equity Tier 1 ratio* (CET1 ratio), *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) regulatory, utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC).

<sup>3</sup> In aggiunta, per il sistema di incentivazione annuale, per Banca Akros e Banca Aletti, utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC) societario.

<sup>4</sup> Non agisce sulla quota parte di risorse economiche destinata al personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo (ossia Audit, Compliance, Antiriciclaggio, Rischi, Validazione Interna, Risorse Umane e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari),

<sup>5</sup> Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

costituisce il limite massimo entro il quale potranno essere riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite in ordine agli obiettivi assegnati.

Il riconoscimento del premio aziendale, oltre a essere correlato alle condizioni di accesso al *bonus pool*, è subordinato al verificarsi di una crescita dell'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, al netto delle componenti non ricorrenti, rispetto all'anno 2018.

L'intesa negoziale che ha definito il Premio aziendale del Gruppo relativamente all'esercizio 2019, stipulata nell'ambito della cornice normativa di riferimento dell'art. 48 CCNL, consentirà nel corso del 2020, alla verifica dei presupposti sopra indicati, l'erogazione di un importo pro capite di euro 700 in favore del personale dipendente inquadrato nelle Aree Professionali e nella categoria dei Quadri Direttivi.

Il premio potrà essere fruito secondo i criteri e le modalità di scelta individuali ("welfare o cash") stabilite dalle vigenti disposizioni legislative fiscali.

Nella riunione del 18 febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato l'apertura dei cancelli di accesso consolidati<sup>6</sup> in relazione al sistema di incentivazione di lungo termine (ILT) su base triennale, giunto al termine, correlato agli obiettivi del Piano Strategico 2016-2019 e destinato, oltre all'Amministratore Delegato e ai Condirettori Generali di Capogruppo, a 36 ruoli manageriali selezionati, in arco di piano, in base a posizione, responsabilità e impatto sul business.

La Policy ha previsto inoltre che, una volta verificata positivamente l'apertura dei cancelli di accesso, la misura dell'incentivo ILT, corrisposto in azioni ordinarie Banco BPM ("*performance share*"), fosse parametrata, sulla base di una matrice di *performance*, al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk adjusted Capital* (RORAC) conseguito al 31/12/2019, confrontato con la relativa soglia di *Risk Target* (Piano Strategico 2019) prevista nel RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 febbraio 2017, e al valore rilevato nel triennio dell'indicatore di mercato borsistico *Total Shareholder Return* (TSR - fonte *Bloomberg*), confrontato in termini di posizionamento relativo rispetto al *peer group* costituito dalle ulteriori otto banche a maggior capitalizzazione (Intesa San Paolo, Unicredit, UBI Banca, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Credito Emiliano, Banca Popolare di Sondrio, Monte dei Paschi di Siena,

---

<sup>6</sup> (a) Common Equity Tier1 (CET1) capital demand raggiunto almeno al livello minimo richiesto per l'anno 2019 indicato dalla Banca Centrale Europea al termine del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) del 2018, (b) Net Stable Funding Ratio (NSFR), raggiunto almeno al livello minimo richiesto per l'anno 2019 indicato dalla Banca Centrale Europea al termine del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) del 2018, (c) Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) al 31/12/2019, positivo. Il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente soddisfatta la condizione di adeguatezza della liquidità strutturale NSFR, in assenza di un livello minimo richiesto per l'anno 2019 al termine del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) del 2018, considerato che il risultato conseguito al 31/12/2019 è ampiamente superiore alla soglia minima regolamentare che sarà in vigore da giugno 2021 (100%).

Credito Valtellinese); la matrice di *performance* determina l'effettivo numero di azioni da riconoscere ai beneficiari del sistema ILT e ne può comportare anche l'azzeramento.

L'indicatore RORAC è stato conseguito ad un valore molto prossimo alla suddetta soglia di *Risk Target*, nel pieno rispetto del Piano Strategico 2016-2019, nonostante tale risultato sia stato inficiato da un'attività di *derisking* completata a ritmi più veloci e per importi più consistenti rispetto a quanto previsto originariamente nel Piano medesimo. L'indicatore TSR, misurato in termini di *performance* media progressiva nel triennio (media dei 36 valori rilevati con inizio 30/12/2016 e fine in ciascuno dei mesi del triennio, al fine di riflettere meglio il valore dell'attività nei tre anni), ha determinato un posizionamento di Banco BPM al 4° posto nella classifica dei risultati del *peer group* (nella fascia "3° o 4° posto").

	Classifica in termini di TSR vs peer group			
	6°, 7°, 8° o 9° posto su 9	5° posto su 9	3° o 4° posto su 9	1° o 2° posto su 9
$R \geq \text{RORAC Risk Target}$	0%	70%	85%	100%
$80\% * \text{RORAC Risk Target} \leq R < \text{RORAC Risk Target}$		50%	<b>70%</b>	85%
$70\% * \text{RORAC Risk Target} \leq R \leq 80\% * \text{RORAC Risk Target}$		40%	50%	70%
$R < 70\% * \text{RORAC Risk Target}$		0%		

L'incentivo ILT quantificato sulla base dei risultati conseguiti e della matrice di *performance* è ridotto, a livello individuale, del 33% per ogni anno di durata del Piano Strategico, in caso di mancato conseguimento della *performance* della scheda obiettivi del sistema di incentivazione annuale; l'incentivo ILT, in taluni casi, si è pertanto ridotto.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine verificato il rispetto delle condizioni<sup>7</sup> previste dalla Policy 2019 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 corso del 2020 in costanza di rapporto di lavoro, nonché eventuale riconoscimento nel 2020 di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

<sup>7</sup> Indicatori consolidati CET1 ratio "phased-in" e LCR regulatory.

## 2.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2020 all'Amministratore Delegato di Capogruppo

### 2.2.1.1 Remunerazione variabile di breve termine

Per l'esercizio 2019 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti afferenti alla redditività, alla liquidità, ai requisiti di capitale, al valore creato dall'impresa per gli azionisti, agli aspetti qualitativi relativi all'attività di gestione con particolare riferimento al rischio operativo. L'importo dell'incentivo associato agli obiettivi 2019 dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il 100% della sua retribuzione annua lorda (RAL) in corrispondenza della *performance* massima dell'MBO.

In relazione alla *performance* effettivamente conseguita l'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato ammonta a circa l'81,5% della sua RAL.

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento dei singoli obiettivi assegnati per l'anno 2019:

Ambito	Obiettivo	Peso	Risultato	Livello di performance
Redditività	Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) consolidato	10%	105,83% del target	superiore alle attese
Redditività	Cost to Income ratio consolidato	10%	100,91% del target	in linea con le attese
Liquidità	LCR <i>regulatory</i> (Gruppo)	15%	106,84% del target	al massimo
Requisiti di capitale	Posizionamento del Banco BPM in ordine al miglioramento annuo del Pillar 2 Requirement di cui alla SREP Decision 2019 (P2R) in termini relativi rispetto al requisito dell'anno precedente	15%	2° posto vs <i>peer group</i>	in linea con le attese
Valore creato dall'impresa per gli azionisti	Posizionamento del Banco BPM in ordine al <i>Total Shareholder Return</i> (TSR - fonte <i>Bloomberg</i> )	30%	6° posto vs <i>peer group</i>	al minimo
Aspetti qualitativi relativi all'attività di gestione	Valutazione qualitativa sull'attività di gestione dell'Amministratore Delegato, con particolare riferimento al rischio operativo	20%	sopra alle attese	in linea con le attese

L'incentivo è 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 successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*. La quota *up-front* è riconosciuta per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM e le quote differite sono costituite per il 55% in azioni ordinarie Banco BPM.

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

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 sistema di incentivazione dell'esercizio precedente l'anno di maturazione delle medesime, in considerazione della categoria di Personale di appartenenza nello stesso anno nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalle politiche di remunerazione.

### **2.2.1.2 Remunerazione variabile di lungo termine**

In merito alla *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato in ordine al sistema di incentivazione di lungo termine 2017-2019, l'assegnazione iniziale pari a n. 675.445 azioni è stata ridotta del 30% in considerazione dei risultati della matrice di *performance* (cfr. paragrafo precedente), senza alcuna ulteriore decurtazione in considerazione delle positive *performance* conseguite nell'ambito del sistema di incentivazione annuale in ciascuno degli anni dal 2017 al 2019; l'incentivo ILT è quindi quantificato in n. 472.812 azioni.

L'incentivo ILT è suddiviso in una quota *up-front*, pari al 40%, e tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*.

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

L'incentivo ILT è soggetto alle medesime condizioni di *malus* previste dalle politiche di remunerazione del Gruppo tempo per tempo vigenti per l'erogazione dell'incentivo (sistema di incentivazione annuale).

Sia per l'incentivo di breve termine (annuale), sia per l'incentivo di lungo termine (ILT), 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.

## **2.3 Altre tipologie di remunerazione**

### **2.3.1 Erogazione welfare**

Il significativo impegno e coinvolgimento dei dipendenti negli importanti processi di cambiamento societari e organizzativi a completamento del Piano Strategico del Gruppo 2016-2019 ha anche costituito il presupposto per definire, sempre in favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nella categoria dei Quadri Direttivi, il riconoscimento di un importo di euro 400 pro capite di natura non monetaria, da fruire esclusivamente per le finalità welfare.

### **2.3.2 Interventi di merito**

Nell'ambito degli interventi sulla remunerazione volti a ricercare una relazione coerente fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2019 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 5,54 milioni (costo riferito all'esercizio 2019 su base annua).

### **2.3.3 Altri interventi sulla remunerazione**

La Policy 2019 ha previsto la possibilità di attivare patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza; tali patti prevedono l'erogazione di un corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Nel corso del 2019 sono stati attivati 253 nuovi patti di non concorrenza (di cui 192 derivanti da precedenti patti rinegoziati) e 8 nuovi patti di prolungamento del preavviso. Sono stati inoltre revocati un patto di non concorrenza, un patto di stabilità e 33 patti di prolungamento del preavviso.

Complessivamente il costo è stato di circa euro 0,99 milioni (riferito all'esercizio 2019 su base annua).

### **2.3.4 Welfare e altri benefici di natura non monetaria**

A completamento del tradizionale regime delle prestazioni sanitarie e previdenziali integrative, nell'ambito delle iniziative che qualificano il welfare aziendale del Gruppo, nel corso del 2019 ha trovato attuazione la normativa unitaria di secondo livello, definita in parte ad inizio anno e in parte nel secondo semestre, con la quale sono stati previsti benefici di natura non monetaria, per il soddisfacimento delle esigenze di carattere sociale dei dipendenti e dei propri familiari, in particolare in materia di:

- condizioni finanziarie agevolate per l'accesso del personale dipendente ai finanziamenti e servizi bancari,
- buono pasto (con adeguamento progressivo del valore del buono stesso),
- l'ampliamento delle possibilità di accesso ai servizi di ristorazione aziendale,
- borse di studio per lavoratori studenti e figli studenti,
- erogazioni per familiari disabili,
- colonie climatiche per i figli e riconoscimento di una provvidenza sempre per i figli in occasione della festività natalizia,
- *smartworking*, con proroga di due anni dell'intesa e con ampliamento della platea dei possibili beneficiari fino a circa 1.000 persone, in ottica di bilanciamento dei tempi di vita e lavoro ed a conferma dell'attenzione alla qualificazione ed alla valorizzazione delle risorse.

Sempre nell'ambito delle iniziative welfare hanno anche trovato conferma per il 2019 ulteriori benefici di natura non monetaria. Si tratta in particolare delle forme di sussidio economico previste per il rimborso degli oneri relativi alla prevenzione e alla cura della salute nonché delle tutele per gli eventi di premorienza e di invalidità permanente del dipendente.

#### **2.4 Remunerazione variabile riconosciuta nel 2019 relativa al sistema di incentivazione 2018**

Con riferimento al sistema di incentivazione di competenza dell'esercizio 2018, si segnala che in ragione delle performance conseguite l'ammontare effettivamente riconosciuto è stato pari a circa euro 30 milioni (lordo), con un risparmio di circa euro 19 milioni (lordo) rispetto alle risorse economiche massime disponibili.

#### **2.5 Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al personale più rilevante**

Nel 2019 sono stati riconosciuti importi a titolo di *welcome bonus* per un totale di euro 300.000 a due dirigenti neo-assunti nel Gruppo inclusi nel perimetro del personale più rilevante.

Nel 2019 sono cessati cinque dipendenti ricompresi nel perimetro del personale più rilevante, ai quali non è stato riconosciuto alcun compenso di fine rapporto di natura variabile.

Nell'ambito degli amministratori esterni del Gruppo appartenenti al personale più rilevante, nel 2019 sono intervenute quattro cessazioni dalla carica senza riconoscimento di alcuna indennità.

Per le informazioni di dettaglio si rimanda al "Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "h", sub v) e vi) - Compensi di inizio e di fine rapporto".

#### **2.6 Focus sulle remunerazioni oltre il milione di euro - di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "i"**

Con riferimento alla remunerazione totale lorda di competenza dell'esercizio 2019, si segnala che a tre persone è riconosciuto un importo pari ad almeno un milione di euro<sup>8</sup>, di cui una nella fascia di remunerazione da 3 a 3,5 milioni e due nella fascia di remunerazione da 1 a 1,5 milioni.

#### **2.7 Focus sulle remunerazioni dei membri dell'organo di gestione - di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 2**

Per le informazioni di dettaglio si rimanda al "Prospetto di sintesi di cui all'art.450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "j".

---

<sup>8</sup> Gli importi ricomprendono la remunerazione fissa dell'esercizio, l'intero incentivo di breve termine di competenza dell'esercizio 2019 riconosciuto (quota up-front e quote differite, in contanti e in azioni) e il controvalore in euro dell'intero incentivo di lungo termine (quota up-front e quote differite in azioni) calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato il 06/02/2020 che è pari a euro 2,0870.

## **2.8 Malus e claw-back**

Nel corso del 2019 la Banca ha avviato l'iter per l'applicazione delle previsioni di "malus" e "claw-back" di cui alle "Politiche di Remunerazione", in relazione a situazioni di "misconduct", nei confronti di n. 8 dirigenti cessati dal servizio e di n. 7 dirigenti in servizio.

In particolare, per quanto attiene all'applicazione delle previsioni di "malus", la Banca ha provveduto ad azzerare gli incentivi (quote "up-front" e quote differite), secondo quanto previsto nelle "Politiche di Remunerazione".

Con riguardo alle previsioni di "claw-back", la Banca ha costituito in mora i predetti dirigenti ed ex dirigenti, in ordine alla restituzione delle somme percepite nonché del controvalore delle azioni maturate e ricevute negli ultimi cinque anni a titolo di remunerazione variabile.

## **3. Obblighi di trasmissione dei dati**

Nel 2019 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione<sup>9</sup>, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014<sup>10</sup>, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le *Guidelines* EBA<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Cfr. Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.

<sup>10</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.

<sup>11</sup> GL 2014/07 "Guidelines on the data collection exercise regarding high earners" e GL 2014/08 "Guidelines on the remuneration benchmarking exercise" emanate il 16 luglio 2014.

**Parte 2 – Tabelle informative** (importi lordi)

**1. Informazioni richieste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia - Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Sezione VI “Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati”**

**Prospetto di sintesi di cui all’art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera “g”**

**Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività (euro)**

Aree di attività (1)	Numero beneficiari (2)	Remunerazione fissa (3)	Remunerazione variabile di competenza 2019			Altra remunerazione variabile	
			Incentivazione di breve termine	Premio aziendale (CCNL) (5)	Compensi di inizio rapporto	Incentivazione di lungo termine (ILT) (*)	Patti
Componenti dell'organo di gestione	14	4.241.783	1.313.615	-	-	1.175.887	86.667
Componenti dell'organo di supervisione strategica	45	3.046.823		-	-		-
<i>Investment banking</i>	1.802	121.303.177	8.494.485	1.091.394	125.000	811.336	3.492.733
<i>Retail banking</i>	16.081	810.712.650	36.622.662	10.333.099	-	655.098	1.434.868
<i>Asset management</i>	26	1.819.896	145.374	17.352	-		11.100
Funzioni aziendali	3.874	212.679.957	9.640.120	2.460.153	107.500	583.828	219.784
Funzioni aziendali di controllo	502	32.519.015	1.379.040	314.520	200.000		138.930
Altre	160	7.995.955	331.836	103.841	-		40.977
<b>Totale</b>	<b>22.504</b>	<b>1.194.319.257</b>	<b>57.927.132</b> (4)	<b>14.320.360</b>	<b>432.500</b>	<b>3.226.149</b>	<b>5.425.059</b>

**Note:**

(1) Ai sensi degli orientamenti EBA sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni.

(2) Personale a cui nel 2019 è stata corrisposta una remunerazione a fronte di prestazioni di lavoro rese nel corso dell'esercizio a società appartenenti al Gruppo Bancario (numero persone).

(3) Remunerazione fissa 2019, ricomprende le voci retributive come definite nella *Policy* 2019.

(4) Importo massimo riconoscibile al personale. La suddivisione per aree di attività è stata calcolata con criterio di stima. Non sono comprese eventuali quote di incentivazione di esercizi precedenti giunte a scadenza nell'esercizio.

(5) Include il premio di produttività per le società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Turismo e Pubblici Esercizi.

(\*) Controvalore in euro, gli incentivi (riconosciuti in azioni) sono valorizzati al prezzo ufficiale di mercato registrato il 6 febbraio 2020, che è pari a euro 2,0870. *Performance* calcolate al 28 febbraio 2020.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "h", sub i) e ii)**  
**Componenti fisse e variabili della remunerazione (euro)**

Personale più rilevante identificato per l'esercizio	Remunerazione fissa		Sistema di incentivazione di competenza 2019 (*)							Premio aziendale (CCNL)	Incentivazione di lungo termine (ILT) (**)	Patti	
			Numero beneficiari	Importo (2)	Numero beneficiari	Importo totale	di cui quota up front						di cui quote differite
	Contanti	Azioni (3)					Altri strumenti	Contanti	Azioni (3)				Altri strumenti
Componenti dell'organo di gestione	11	3.911.613	4	1.311.476	295.633	295.633		324.321	395.890		-	1.175.887	65.000
Componenti dell'organo di supervisione strategica	26	2.746.039									-		-
<i>Investment banking</i>	39	8.278.706	31	2.131.478	880.568	536.104		357.403	357.403		3.500	811.336	77.000
<i>Retail banking</i>	82	12.031.738	77	3.060.127	1.846.199	520.255		338.583	355.091		19.600	655.098	187.200
<i>Asset management</i>	1	212.443	1	56.188	16.856	16.856		11.238	11.238		-		-
Funzioni aziendali	20	4.632.999	18	1.356.068	457.342	385.169		239.520	274.038		-	583.828	5.000
Funzioni aziendali di controllo	19	2.832.909	13	356.816	262.273	40.518		27.012	27.012		2.081		-
Altre	2	424.513	1	42.861	42.861	-		-	-		-		-
<b>Totale</b>	<b>200</b>	<b>35.070.959</b>	<b>145</b>	<b>8.315.014</b>	<b>3.801.731</b>	<b>1.794.536</b>	<b>-</b>	<b>1.298.076</b>	<b>1.420.671</b>	<b>-</b>	<b>25.181</b>	<b>3.226.149</b>	<b>334.200</b>
di cui "alta dirigenza"	15	3.897.446	13	1.767.659	530.298	530.298		328.018	379.045		-	1.110.098	38.167

**Note:**

(1) Personale che nel 2019, anche se per una frazione d'anno, ha fatto parte della categoria del personale più rilevante del Gruppo Bancario (numero persone).

(2) Remunerazione fissa 2019, ricomprende le voci retributive come definite nella Policy 2019.

(3) Controvalore in euro.

(\*) Performance calcolate al 28 febbraio 2020.

(\*\*) Controvalore in euro, gli incentivi (riconosciuti in azioni) sono valorizzati al prezzo ufficiale di mercato registrato il 6 febbraio 2020, che è pari a euro 2,0870. Performance calcolate al 28 febbraio 2020.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "h", sub iii) e iv)**  
**Quote differite delle componenti variabili della remunerazione (euro)**

Personale più rilevante identificato per l'esercizio (1)	Quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti					
	maturate nel 2020		non maturate (malus) (2)		in maturazione a partire dal 2021	
	di cui monetarie	di cui azioni (numero)	di cui monetarie	di cui azioni (numero)	di cui monetarie	di cui azioni (numero)
Componenti dell'organo di gestione	324.097	123.940	4.628	1.925	599.200	284.463
Componenti dell'organo di supervisione strategica						
<i>Investment banking</i>	235.016	105.912	6.738	2.803	283.698	155.108
<i>Retail banking</i>	106.118	49.917			152.144	82.618
<i>Asset management</i>	3.753	1.122			3.753	1.122
Funzioni aziendali	157.518	71.806	84.846	35.290	235.755	130.568
Funzioni aziendali di controllo	25.736	6.041	24.875	12.611	16.301	9.094
Altre						
<b>Totale</b>	<b>852.237</b>	<b>358.738</b>	<b>121.087</b>	<b>52.629</b>	<b>1.290.849</b>	<b>662.973</b>
<i>di cui "alta dirigenza"</i>	<i>232.554</i>	<i>108.827</i>	<i>84.846</i>	<i>35.290</i>	<i>337.674</i>	<i>185.691</i>

**Note:**

(1) Personale che nel 2019, anche se per una frazione d'anno, ha fatto parte della categoria del personale più rilevante del Gruppo Bancario.

(2) Quote differite residue (monetarie e azionarie) che non verranno corrisposte a seguito di cessazione.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "h", sub v) e vi)**  
**Compensi di inizio e di fine rapporto (euro)**

Personale più rilevante identificato per l'esercizio	Compensi di inizio rapporto		Compensi di fine rapporto						
	erogati nel 2019		riconosciuti nel 2019				erogati nel 2019		
	Numero beneficiari (1)	importo totale	Numero beneficiari	importo totale riconosciuto	di cui variabile	importo più elevato	Numero beneficiari	importo totale	di cui variabile
Componenti dell'organo di gestione									
Componenti dell'organo di supervisione strategica									
<i>Investment banking</i>									
<i>Retail banking</i>									
<i>Asset management</i>									
Funzioni aziendali	1	100.000							
Funzioni aziendali di controllo	1	200.000							
Altre									
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>300.000</b>							
<i>di cui "alta dirigenza"</i>									

**Note:**

(1) Personale assunto nel 2019, che durante l'esercizio ha fatto parte della categoria del personale più rilevante del Gruppo Bancario.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "j"**  
**Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali**

Per le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale 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
Tarantini Graziano	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2019 - 31/12/2019	150.000
Turrina Marco Federico	Amministratore Delegato - Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2019 - 31/12/2019	769.197 (*)
Ambrosoli Umberto	Presidente Consiglio di Amministrazione	Aletti & C.Banca Investimento Mobiliare	01/01/2019 - 31/12/2019	150.000
Varaldo Alessandro	Amministratore Delegato	Aletti & C.Banca Investimento Mobiliare	01/01/2019 - 31/12/2019	518.364 (*)

**Note:**

(\*) Comprensivo dell'intero incentivo 2019 stimato quale importo massimo riconoscibile (*performance* calcolata al 28 febbraio 2020) e dell'intero incentivo ILT valorizzato alla quotazione del 6 febbraio 2020. In aderenza alle previsioni della *Policy* 2019, gli incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2021 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste.

**2. Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis)**

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

**Compensi corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione (euro)**

(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		(4) Benefici non 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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
<b>FRATTA PASINI CARLO</b>	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019				450.000			450.000							450.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Presidente Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>			<b>450.000</b>			<b>560.000</b>							<b>560.000</b>		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				<b>110.000</b>			<b>450.000</b>			<b>560.000</b>							<b>560.000</b>		
<b>PAOLONI MAURO</b>	Vice Presidente Vicario Consiglio di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019				180.000			180.000							180.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2019-31/12/2019	medesima durata del CdA	50.000						50.000							50.000		
	Membro Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				<b>160.000</b>			<b>180.000</b>			<b>340.000</b>							<b>340.000</b>		
	Presidente Consiglio di amministrazione BIPIEMME VITA S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	15.000	1.750		25.000			41.750							41.750		
	Membro Comitato Controllo e Rischi BIPIEMME VITA S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							1.000	1.000						1.000		
	Presidente Consiglio di amministrazione BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	10.000	1.750		20.000			31.750							31.750		
	Membro Comitato Controllo e Rischi BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							1.000	1.000						1.000		
[II]Compensi da controllate e collegate				<b>25.000</b>	<b>3.500</b>		<b>45.000</b>			<b>73.500</b>	<b>2.000</b>	<b>2.000</b>					<b>75.500</b>		
[III]Totale				<b>185.000</b>	<b>3.500</b>		<b>225.000</b>			<b>413.500</b>	<b>2.000</b>	<b>2.000</b>					<b>415.500</b>		

(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		(4) Benefici non 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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019				140.000		140.000								140.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2019-31/12/2019	medesima durata del CdA		50.000				50.000								50.000		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				160.000			140.000		300.000								300.000		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				160.000			140.000		300.000								300.000		
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019				140.000		140.000								140.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2019-31/12/2019	medesima durata del CdA		50.000				50.000								50.000		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				160.000			140.000		300.000								300.000		
	Presidente VERA ASSICURAZIONI SpA (già AVIPOP ASSICURAZIONI SpA)	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2020	5.000			20.000		25.000								25.000		
	Presidente VERA PROTEZIONE SpA (già AVIPOP VITA SpA)	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2020	5.000			20.000		25.000								25.000		
III) Compensi da controllate e collegate				10.000			40.000		50.000								50.000		
III) Totale				170.000			180.000		350.000								350.000		
CASTAGNA GIUSEPPE	Amministratore Delegato	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2019-31/12/2019	medesima durata CdA					1.200.000	1.200.000				427.844	60.776 (a)			1.688.620	1.247.512	
II) Compensi nella società che redige il bilancio								1.200.000	1.200.000				427.844	60.776			1.688.620	1.247.512	
	Consigliere ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2020	(b)															
	III) Compensi da controllate e collegate																		
III) Totale								1.200.000	1.200.000				427.844	60.776			1.688.620	1.247.512	

(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		(4) Benefici non 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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
<b>ANOLLI MARIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Comitato Parti Correlate	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							5.000		5.000					5.000		
	Vice Presidente Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Presidente Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							90.000		90.000					90.000		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>						<b>110.000</b>	<b>95.000</b>	<b>95.000</b>					<b>205.000</b>		
	Vice Presidente SOCIETA' GESTIONE SERVIZI BP S.c.p.a.	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019	1.123			1.685		2.808								2.808		
	Presidente Consiglio di amministrazione VERA VITA S.p.A. (già Popolare Vita S.p.A.)	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2020	5.000			25.000		30.000								30.000		
III) Compensi da controllate e collegate				<b>6.123</b>			<b>26.685</b>		<b>32.808</b>								<b>32.808</b>		
III) Totale				<b>116.123</b>			<b>26.685</b>		<b>142.808</b>	<b>95.000</b>		<b>95.000</b>					<b>237.808</b>		
<b>CERQUA MICHELE</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							10.000		10.000					10.000		
I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>10.000</b>		<b>10.000</b>					<b>120.000</b>		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>10.000</b>		<b>10.000</b>					<b>120.000</b>		
<b>D'ECCLERIA RITA LAURA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							45.000		45.000					45.000		
I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>45.000</b>		<b>45.000</b>					<b>155.000</b>		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>45.000</b>		<b>45.000</b>					<b>155.000</b>		

(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		(4) Benefici non 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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
<b>FRASCAROLO CARLO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							20.000		20.000					20.000		
	Membro Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							45.000		45.000					45.000		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>65.000</b>		<b>65.000</b>					<b>175.000</b>		
	Presidente PROFAMILY S.p.A. (ceduta ad Agos Ducato S.p.A.)	01/01/2019-26/06/2019	26/06/2019	7.315			17.068		24.384								24.384		
	Presidente PROFAMILY S.p.A.	27/06/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2021	7.685			17.932		25.616								25.616		
III) Compensi da controllate e collegate				<b>15.000</b>			<b>35.000</b>		<b>50.000</b>								<b>50.000</b>		
III) Totale				<b>125.000</b>			<b>35.000</b>		<b>160.000</b>	<b>65.000</b>		<b>65.000</b>					<b>225.000</b>		
<b>GALBIATI PAOLA ELISABETTA MARIA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							10.000		10.000					10.000		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>10.000</b>		<b>10.000</b>					<b>120.000</b>		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>10.000</b>		<b>10.000</b>					<b>120.000</b>		
<b>GALEOTTI CRISTINA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Presidente Comitato Parti Correlate	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							10.000		10.000					10.000		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019							10.000		10.000					10.000		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>20.000</b>		<b>20.000</b>					<b>130.000</b>		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>20.000</b>		<b>20.000</b>					<b>130.000</b>		
<b>GOLO MARISA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-14/05/2019	14/05/2019 (c)	40.944					40.944								40.944		
	Membro Comitato Parti Correlate	01/01/2019-14/05/2019								1.861		1.861					1.861		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>40.944</b>					<b>40.944</b>	<b>1.861</b>		<b>1.861</b>					<b>42.806</b>		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>40.944</b>					<b>40.944</b>	<b>1.861</b>		<b>1.861</b>					<b>42.806</b>		

(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		(4) Benefici non 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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
<b>LONARDI PIERO SERGIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2019-31/12/2019	medesima durata CdA	50.000					50.000								50.000		
I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>160.000</b>					<b>160.000</b>								<b>160.000</b>		
	Consigliere BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	10.000	2.000				12.000								12.000		
II) Compensi da controllate e collegate				<b>10.000</b>	<b>2.000</b>				<b>12.000</b>								<b>12.000</b>		
III) Totale				<b>170.000</b>	<b>2.000</b>				<b>172.000</b>								<b>172.000</b>		
<b>PEDROLLO GIULIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Membro Comitato Nomine	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019						10.000		10.000						10.000		
I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>10.000</b>	<b>10.000</b>						<b>120.000</b>		
II) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>10.000</b>	<b>10.000</b>						<b>120.000</b>		
<b>RAVANELLI FABIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Comitato Remunerazioni (Presidente)	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019						20.000		20.000						20.000		
I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>20.000</b>	<b>20.000</b>						<b>130.000</b>		
II) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				<b>110.000</b>					<b>110.000</b>	<b>20.000</b>	<b>20.000</b>						<b>130.000</b>		
<b>SAVIOTTI PIER FRANCESCO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-23/07/2019	23/07/2019 (d)	62.028					62.028								62.028		
	Membro e Presidente Comitato Esecutivo	01/01/2019-23/07/2019		28.194			90.222		118.417									118.417	
I) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>90.222</b>				<b>90.222</b>	<b>180.444</b>								<b>180.444</b>		
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2019-31/07/2019	31/07/2019 (e)	11.668					11.668								11.668		
II) Compensi da controllate e collegate				<b>11.668</b>					<b>11.668</b>								<b>11.668</b>		
III) Totale				<b>101.890</b>				<b>90.222</b>	<b>192.112</b>								<b>192.112</b>		

(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		(4) Benefici non 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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
SOFFIENTINI MANUELA	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019								10.000		10.000				10.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000	10.000		10.000				120.000		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000						110.000	10.000		10.000				120.000		
TORRICELLI COSTANZA	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Comitato Parti Correlate	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019								5.000		5.000				5.000		
	Membro Comitato Erogazioni Liberali	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019																
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019								45.000		45.000				45.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000	50.000		50.000				160.000		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000						110.000	50.000		50.000				160.000		
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2019-31/12/2019	approv. bilancio 2019								10.000		10.000				10.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000	10.000		10.000				120.000		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000						110.000	10.000		10.000				120.000		

**Note:**

(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente alla somma di: (i) quote erogabili del bonus dell'anno; (ii) quote erogabili del bonus di anni precedenti; (iii) altri bonus.

(2) A partire dal bilancio 2019 il costo di competenza dei piani a breve termine in azioni comprende l'intero incentivo riconosciuto (quota *up front* e quote differite) in quanto ritenuto probabile seppur assoggettato alle condizioni di *malus* e *claw-back*.

Per i piani a breve termine relativi agli esercizi 2015-2018, la differenza tra il costo complessivo del piano come sopra calcolato e quanto già rilevato fino al bilancio 2018 è stato interamente addebitato nel conto economico del 2019, determinando un onere aggiuntivo pari a 1,2 milioni.

Il *fair value* dei compensi *equity* riportato in tabella è stato pertanto allineato a quanto rilevato in bilancio.

- (a) Importo complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura, polizza infortuni.
- (b) Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.
- (c) La dott.ssa Golo ha rassegnato le proprie dimissioni a decorrere dal 14/5/2019.
- (d) Il dott. Saviotti ha rassegnato le proprie dimissioni a decorrere dal 23/7/2019.
- (e) Il dott. Saviotti ha rassegnato le proprie dimissioni a decorrere dal 31/7/2019.

## Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

### Compensi corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale (euro)

(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		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value del compenso equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberali dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>PRIORI MARCELLO</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	160.000						160.000							160.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				<b>160.000</b>						<b>160.000</b>							<b>160.000</b>		
	Presidente del Collegio Sindacale BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2021	45.900						45.900							45.900		
	Sindaco effettivo ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2020	35.000						35.000							35.000		
	Presidente del Collegio Sindacale BIPIEMME VITA S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2019	50.000						50.000							50.000		
	Sindaco effettivo BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2019	16.000						16.000							16.000		
(II)Compensi da controllate e collegate				<b>146.900</b>						<b>146.900</b>							<b>146.900</b>		
(III)Totale				<b>306.900</b>						<b>306.900</b>							<b>306.900</b>		
<b>MOSCONI MARIA LUISA</b>	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>						<b>110.000</b>							<b>110.000</b>		
	Sindaco effettivo BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2021	30.600						30.600							30.600		
(II)Compensi da controllate e collegate				<b>30.600</b>						<b>30.600</b>							<b>30.600</b>		
(III)Totale				<b>140.600</b>						<b>140.600</b>							<b>140.600</b>		

(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		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>ERBA GABRIELE CAMILLO</b>	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
II)Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>						<b>110.000</b>							<b>110.000</b>		
	Sindaco effettivo RELEASE S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2020	10.000						10.000							10.000		
	Membro Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 RELEASE S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2020								500						500		
	Sindaco effettivo ALBA LEASING S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2019	25.000	23.500					48.500							48.500		
	Sindaco effettivo BP PROPERTY MANAGEMENT Scrl	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019	1.151						1.151							1.151		
	Membro Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 BP PROPERTY MANAGEMENT Scrl	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019								58						58		
III)Compensi da controllate e collegate				<b>36.151</b>	<b>23.500</b>					<b>59.651</b>	<b>558</b>						<b>60.208</b>		
III)Totale				<b>146.151</b>	<b>23.500</b>					<b>169.651</b>	<b>558</b>						<b>170.208</b>		
<b>ROSSI CLAUDIA</b>	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>						<b>110.000</b>							<b>110.000</b>		
III)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				<b>110.000</b>						<b>110.000</b>							<b>110.000</b>		

(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		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SONATO ALFONSO	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi D.Lgs. 231/01	01/01/2019-31/12/2019	approv. Bilancio 2019 (sino scadenza mandato Sindaco effettivo)							31.624							31.624		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				<b>110.000</b>						<b>110.000</b>	<b>31.624</b>						<b>141.624</b>		
	Presidente Collegio Sindacale ALETI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2020	50.000						50.000							50.000		
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi ex D.Lgs.231/01 ALETI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2020							9.736							9.736		
	Sindaco effettivo BP PROPERTY MANAGEMENT Srl	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019	1.151						1.151							1.151		
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi ex D.Lgs.231/01 BP PROPERTY MANAGEMENT Srl	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019							58							58		
(II)Compensi da controllate e collegate				<b>51.151</b>						<b>51.151</b>	<b>9.793</b>						<b>60.944</b>		
(III)Totale				<b>161.151</b>						<b>161.151</b>	<b>41.418</b>						<b>202.569</b>		

**Note:**

(a) Dall'1/1/2019 al 7/5/2019 è stato liquidato il compenso previsto dalla delibera consiliare del 10 gennaio 2017; a decorrere dall'8/5/2019 e fino al 31/12/2019 è stato liquidato il pro rata del compenso previsto dalla nuova delibera consiliare dell'8 maggio 2019.

## Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

### Compensi corrisposti ai componenti la Direzione Generale (euro)

(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) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value del compenso equity (2)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti dell'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale						
FARONI MAURIZIO	Dirigente	01/01/2019-07/05/2019	07/05/2019 (e)					246.944	246.944					3.083 (b)		250.028		
	Direttore Generale	01/01/2019-07/05/2019																
II)Compensi nella società che redige il bilancio								246.944	246.944					3.083		250.028		
	Consigliere ALETI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.p.A.	01/01/2019-05/04/2019	05/04/2019	(c)														
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2019 - 09/05/2019	09/05/2019	(c)														
III)Compensi da controllate e collegate																		
III)Totale								246.944	246.944					3.083		250.028		
DE ANGELIS DOMENICO	Dirigente	01/01/2019-31/12/2019	a tempo indeterminato					700.000	700.000			98.800		31.073 (b)		829.873	193.450	
	Condirettore Generale	01/01/2019-31/12/2019											98.800		31.073		829.873	193.450
II)Compensi nella società che redige il bilancio								700.000	700.000			98.800		31.073		829.873	193.450	
III)Compensi da controllate e collegate																		
III)Totale								700.000	700.000			98.800		31.073		829.873	193.450	
POLONI SALVATORE	Dirigente	01/01/2019-31/12/2019	a tempo indeterminato					450.000	450.000			162.890		17.663 (a)		630.553	359.280	
	Condirettore Generale	01/01/2019-31/12/2019																
II)Compensi nella società che redige il bilancio								450.000	450.000			162.890		17.663		630.553	359.280	
	Presidente CdA BP PROPERTY MANAGEMENT Scpa	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019	Non previsto compenso														
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2019-31/12/2019	Approv. Bilancio 2019	(c)														
	Consigliere SOCIETA' GESTIONE SERVIZI BP Soc.Cons. p.A.	01/01/2019-10/02/2019	10/02/2019	(d)														
III)Compensi da controllate e collegate																		
III)Totale								450.000	450.000			162.890		17.663		630.553	359.280	

**Note:**

**(a)** Importo complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura, polizza infortuni.

**(b)** Importo complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, autovettura, polizza infortuni.

**(c)** Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.

**(d)** Compenso non liquidato dalla Società a Banco BPM SpA per incorporazione nella Capogruppo.

**(e)** Il dott. Faroni ha rassegnato le proprie dimissioni a decorrere dal 7/5/2019.

**(1)** Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente alla somma di: (i) quote erogabili del *bonus* dell'anno (*performance* calcolata al 28 febbraio 2020); (ii) quote erogabili del *bonus* di anni precedenti; (iii) altri *bonus*.

**(2)** A partire dal bilancio 2019 il costo di competenza dei piani a breve termine in azioni comprende l'intero incentivo riconosciuto (quota *up front* e quote differite) in quanto ritenuto probabile seppur assoggettato alle condizioni di *malus* e *claw-back*.

Per i piani a breve termine relativi agli esercizi 2015-2018, la differenza tra il costo complessivo del piano come sopra calcolato e quanto già rilevato fino al bilancio 2018 è stato interamente addebitato nel conto economico del 2019, determinando un onere aggiuntivo pari a 1,2 milioni.

Il *fair value* dei compensi *equity* riportato in tabella è stato pertanto allineato a quanto rilevato in bilancio.

## Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

### Compensi corrisposti agli altri componenti con responsabilità strategiche (euro)

9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	(1)						(2)			(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati			Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (1)	Altri compensi (3)	Totale	Fair Value dei compensi equity (4)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente (1)	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (2)	Partecipazione agli utili					
(I)Compensi nella società che redige il bilancio					2.201.235	2.201.235				458.520		93.827	205.000	2.958.581	859.682	
(II)Compensi da controllate e collegate (5)																
(III)Totale					2.201.235	2.201.235				458.520		93.827	205.000	2.958.581	859.682	

#### Note:

- (1) Comprende l'intera remunerazione fissa erogata nel 2019, anche per i soggetti identificati per una frazione d'anno.
- (2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente alla somma di: (i) quote erogabili del *bonus* dell'anno (*performance* calcolata al 28 febbraio 2020); (ii) quote erogabili del *bonus* di anni precedenti; (iii) altri *bonus*.
- (3) Comprende un *welcome bonus* e un patto di non concorrenza.
- (4) A partire dal bilancio 2019 il costo di competenza dei piani a breve termine in azioni comprende l'intero incentivo riconosciuto (quota *up front* e quote differite) in quanto ritenuto probabile seppur assoggettato alle condizioni di *malus* e *claw-back*.  
Per i piani a breve termine relativi agli esercizi 2015-2018, la differenza tra il costo complessivo del piano come sopra calcolato e quanto già rilevato fino al bilancio 2018 è stato interamente addebitato nel conto economico del 2019, determinando un onere aggiuntivo pari a 1,2 milioni.  
Il *fair value* dei compensi *equity* riportato in tabella è stato pertanto allineato a quanto rilevato in bilancio.
- (5) 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)	(B)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Cognome e nome	Carica	Piano (2)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (3)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (4)	Fair value (5)
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b>	Amministratore Delegato BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		ILT (2017-2019) (8/04/2017)	283.687 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2023						202.634 Azioni Ordinarie Banco BPM (a)	189.125 Azioni Ordinarie Banco BPM	394.703	(b)
		2019 (6/04/2019) (c)			N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	518.393	2019-2025	26/06/2020	N.D.		N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	195.620	518.393
		2018 (7/04/2018)	150.290 Azioni Ordinarie Banco BPM	2018-2024							37.572 Azioni Ordinarie Banco BPM	78.413	318.120
		2017 (8/04/2017)	43.423 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2023							14.475 Azioni Ordinarie Banco BPM	30.209	139.199
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)	29.392 Azioni Ordinarie Banco BPM	2016-2022							14.695 Azioni Ordinarie Banco BPM	30.668	135.000
		2015 ex Gruppo Bipiemme (11/04/2015)	19.136 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	2015-2021							19.136 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	39.937	96.000
		2014 ex Gruppo Bipiemme (12/04/2014) (e)									6.677 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	13.935	40.800
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			525.928			518.393				202.634	281.680	783.485	1.247.512

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti (9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Cognome e nome	Carica	Piano (2)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (3)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (4)	Fair value (5)
<b>FARONI MAURIZIO</b>	Direttore Generale BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		ILT (2017-2019) (8/04/2017)								275.807 Azioni Ordinarie Banco BPM (f)			
		2017 (8/04/2017)								35.290 Azioni Ordinarie Banco BPM (f)			
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale										311.097			
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Condirettore Generale BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		ILT (2017-2019) (8/04/2017)	85.106 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2023						60.790 Azioni Ordinarie Banco BPM (a)	56.737 Azioni Ordinarie Banco BPM	118.411	(b)
		2019 (6/04/2019) (c) (*)			N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	117.615	2019-2025	26/06/2020	N.D.		N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	67.855	117.615
		2018 (7/04/2018)	16.470 Azioni Ordinarie Banco BPM	2018-2022							8.235 Azioni Ordinarie Banco BPM	17.186	41.835
		2017 (8/04/2017)	7.071 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2021							7.071 Azioni Ordinarie Banco BPM	14.757	34.000
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			108.647			117.615				60.790	72.043	218.209	193.450

(A)	(B)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Cognome e nome	Carica	Piano (2)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (3)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (4)	Fair value (5)
POLONI SALVATORE	Condirettore Generale BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		ILT (2017-2019) (8/04/2017)	85.106 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2023						60.790 Azioni Ordinarie Banco BPM (a)	56.737 Azioni Ordinarie Banco BPM	118.411	(b)
		2019 (6/04/2019) (c) (*)			N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	194.630	2019-2025	26/06/2020	N.D.		N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	112.286	194.630
		2018 (7/04/2018)	57.310 Azioni Ordinarie Banco BPM	2018-2024							14.327 Azioni Ordinarie Banco BPM	29.900	121.308
		2017 (8/04/2017)	7.071 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2021							7.071 Azioni Ordinarie Banco BPM	14.757	34.000
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)									3.050 Azioni Ordinarie Banco BPM	6.365	9.342
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			149.487			194.630				60.790	81.185	281.720	359.280

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Cognome e nome	Carica	Piano (2)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (3)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (4)	Fair value (5)
<b>9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		ILT (2017-2019) (8/04/2017)	118.203 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2023						84.431 Azioni Ordinarie Banco BPM (a)	78.802 Azioni Ordinarie Banco BPM	164.460	(b)
		2019 (6/04/2019) (c) (*)			N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	575.301	2019-2025 (9)	26/06/2020	N.D.		N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	339.390	575.301
		2018 (7/04/2018)	77.959 Azioni Ordinarie Banco BPM	2018-2022						8.668 Azioni Ordinarie Banco BPM (f)	38.980 Azioni Ordinarie Banco BPM	8.1351	198.021
		2017 (8/04/2017)	13.825 Azioni Ordinarie Banco BPM	2017-2021						2.852 Azioni Ordinarie Banco BPM (f)	13.823 Azioni Ordinarie Banco BPM	28.849	66.472
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)								1.091 Azioni Ordinarie Banco BPM (f)	6.494 Azioni Ordinarie Banco BPM	13.553	19.888
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
			209.987			575.301				97.042	138.099	627.603	859.682

**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) L'effettiva assegnazione avverrà al momento della maturazione della rispettiva quota *up-front* in contanti (26/6/2020); il prezzo di riferimento sarà pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 26/6/2020.
- (4) Per i piani antecedenti il 2019 e per il piano ILT il valore è calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato il 6/2/2020, che è pari a euro 2,0870.
- (5) A partire dal bilancio 2019 il costo di competenza dei piani a breve termine in azioni comprende l'intero incentivo riconosciuto (quota *up-front* e quote differite) in quanto ritenuto probabile seppur assoggettato alle condizioni di *malus* e *claw-back*.
- Per i piani a breve termine relativi agli esercizi 2015-2018, la differenza tra il costo complessivo del piano come sopra calcolato e quanto già rilevato fino al bilancio 2018 è stato interamente addebitato nel conto economico del 2019, determinando un onere aggiuntivo complessivo pari a euro 1,2 milioni.
- Il *fair value* dei compensi *equity* riportato in tabella è stato pertanto allineato a quanto rilevato in bilancio.
- (a) Numero di azioni che non sono riconosciute in base ai risultati conseguiti relativamente alla matrice di *performance*.

- (b) Poiché i costi rilevati in bilancio nel 2017 e 2018 in contropartita di un incremento di una specifica riserva di patrimonio netto sono risultati capienti rispetto all'effettivo numero di azioni da riconoscere sulla base dei risultati conseguiti nel sistema ILT (apertura dei cancelli di accesso, risultati conseguiti relativamente alla matrice di *performance* e *performance* individuali nell'ambito del sistema di incentivazione annuale in ciascuno degli anni dal 2017 al 2019), per il 2019 non è stato rilevato alcun costo aggiuntivo in applicazione dei criteri contabili adottati per il sistema ILT.
- (c) L'effettiva assegnazione avverrà al momento della maturazione della rispettiva quota *up-front* in contanti (26/6/2020) e il corrispondente numero di azioni sarà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 26/6/2020.
- (d) Le azioni ordinarie dell'ex Banca Popolare di Milano Scarl riconosciute sono state convertite in azioni Banco BPM, in virtù dell'avvenuta fusione con l'ex Banco Popolare Soc. Coop., sulla base del valore stabilito per il concambio pari a 1 azione Banco BPM ogni 6,386 azioni dell'ex Banca Popolare di Milano Scarl.
- (e) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.
- (f) Azioni che non verranno corrisposte a seguito di cessazione.
- (g) Di cui 5 dirigenti che hanno periodo di *vesting* 2019-2023.
- (\*) *Performance* calcolata al 28 febbraio 2020.

**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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b>	Amministratore Delegato BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2019 (6/04/2019)	195.620	264.087	2020-2025				
		2018 (7/04/2018)					63.624	254.496	
		2017 (8/04/2017)					34.800	104.400	
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)					45.000	90.000	
		2015 ex Gruppo Bipiemme (11/04/2015)					48.000	48.000	
		2014 ex Gruppo Bipiemme (12/04/2014) <b>(b)</b>					40.800		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			195.620	264.087			232.224	496.896	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>FARONI MAURIZIO</b>	Direttore Generale BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017)				84.846 (c)			
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale						84.846			
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Condirettore Generale BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2019 (6/04/2019) (a)	67.855	40.713	2020-2025				
		2018 (7/04/2018)					13.945	27.890	
		2017 (8/04/2017)					17.000	17.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			67.855	40.713			30.945	44.890	
<b>POLONI SALVATORE</b>	Condirettore Generale BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2019 (6/04/2019) (a)	112.286	67.372	2020-2025				
		2018 (7/04/2018)					24.262	97.047	
		2017 (8/04/2017)					17.000	17.000	
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)					9.342		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			112.286	67.372			50.604	114.047	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2019 (6/04/2019) (a)	339.390	216.608	2020-2025 (d)				
		2018 (7/04/2018)				14.678 (c)	66.007	132.013	
		2017 (8/04/2017)				6.856 (c)	33.236	33.236	
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)				3.341 (c)	19.887		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			339.390	216.608		24.875	119.130	165.249	

**Note:**

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

(a) Performance calcolata al 28 febbraio 2020.

(b) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.

(c) Importi che non verranno erogati a seguito di cessazione.

(d) Di cui 5 dirigenti che hanno periodo di differimento 2020-2023.

### 3. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (Allegato 3A - Schema 7-ter)

#### 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 01/01/2019		NUMERO AZIONI (acquisite/soffritte) DAL 1/1/2019 AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2019 AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019 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
FRATTA PASINI CARLO	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	280.406	55.877	-	-	-	-	280.406	55.877
PAOLONI MAURO	Vice Presidente Vicario del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	15	63	-	-	-	-	15	63
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	565	46.000	-	-	-	-	565	46.000
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	12.449	124.588	-	24.419	-	24.419	12.449	124.475 (a)
CASTAGNA GIUSEPPE	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019 Amministratore Delegato dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	361.029	-	89.491 (b)	-	-	-	450.520	-
ANOLLI MARIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	1.172	782	-	-	-	-	1.172	782
CERQUA MICHELE	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	313	-	-	-	313	-	-	-
D'ECCELESIA RITA LAURA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	500	-	-	-	-	-	500	-

## Consiglio di Amministrazione (segue)

Cognome e nome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2019		NUMERO AZIONI (acquisite/softscrifte) DAL 1/1/2019 AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2019 AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019 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
FRASCAROLO CARLO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	10.271	-	-	-	-	-	10.271	-
GALBIATI PAOLA ELISABETTA MARIA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	327	1.565	-	-	-	-	327	1.565
GALEOTTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	100	7.822	-	-	-	-	100	7.822
GOLO MARISA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 14/05/2019	Banco BPM - azioni	12.718	-	-	-	-	-	12.718	-
LONARDI PIERO SERGIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	79.359	138	-	-	-	-	79.359	138
PEDROLLO GIULIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	5.361	430.000	-	500.000	-	-	5.361	930.000
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	318.257	116.042	55.000	-	-	-	373.257	116.042
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 23/07/2019	Banco BPM - azioni	263.910	-	-	-	-	-	263.910	-
SOFFIENTINI MANUELA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	313	-	-	-	-	-	313	-
TORRICELLI COSTANZA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	3.186	-	-	-	-	-	3.186	-
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	38.885	60.109	-	-	-	-	38.885	60.109

## Collegio Sindacale

Cognome e nome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 1° GENNAIO 2019		NUMERO AZIONI (acquistate/softscritte) DA 1/1/2019 AL 31/12/2019		AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2019 AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (vedi nota 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
PRIORI MARCELLO	Presidente del Collegio Sindacale dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	11.997	1.930	-	-	-	-	11.997	1.930
MOSCONI MARIA LUISA	Sindaco effettivo dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	1.020	-	-	-	-	-	1.020	-
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	3.955	1.160	-	-	-	-	3.955	1.160
ROSSI CLAUDIA	Sindaco effettivo dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	1.000	-	-	-	-	-	1.000	-
SONATO ALFONSO	Sindaco effettivo dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	30.305	25.673	-	-	-	-	30.305	25.673

## Direttore Generale

Cognome e nome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 1° GENNAIO 2019		NUMERO AZIONI (acquistate/softscritte) DA 1/1/2019 AL 07/05/2019		AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2019 AL 07/05/2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 7 MAGGIO 2019	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (vedi nota 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
FARONI MAURIZIO	Direttore Generale dal 01/01/2019 al 07/05/2019	Banco BPM - azioni	133.501	-	-	-	-	-	133.501	-

## Condirettori Generali

Cognome e nome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 1° GENNAIO 2019		NUMERO AZIONI (acquistate/softscritte) DA 1/1/2019 AL 31/12/2019		AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2019 AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (vedi nota 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
DE ANGELIS DOMENICO	Condirettore Generale dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	84.772	1.058	-	-	-	-	84.772	1.058
POLONI SALVATORE	Condirettore Generale dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Banco BPM - azioni	-	-	16.778 (*)	-	-	-	16.778	-

### Note:

- (a) Il possesso azionario indiretto è variato a seguito della modifica del perimetro soggettivo (persone fisiche e/o giuridiche strettamente legate all'esponente) intervenuta nel corso dell'esercizio 2019.
- (b) Azioni assegnate nell'ambito dell'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.
- (\*) Azioni assegnate nell'ambito dell'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 a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini (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:**

- a) 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.);
- b) 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);
- c) 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;
- d) 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 01/01/2019 e/o alla data di nomina		NUMERO AZIONI (acquisite/sottoscritte) DAL 01/01/2019 (e/o dalla data di nomina) AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2019 (e/o dalla data di nomina) AL 31/12/2019		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (vedi nota 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
9	Banco BPM -	azioni	151.299	355	14.664 (*)	-	-	-	165.963	355

**Note:**

(\*) azioni assegnate nell'ambito dell'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 a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini (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:**

- a) 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.);
- b) 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);
- c) 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;
- d) 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, il Responsabile della Funzione *Audit*, il Responsabile della Funzione *Rischi*, il Responsabile della Funzione *Compliance*, di cui n. 4 per una frazione d'anno.

## **Allegato – Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2019**

La funzione Audit relaziona circa le verifiche annuali sul sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banco BPM come richiesto dalla normativa di Vigilanza.

Le attività hanno riguardato la verifica:

- della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con delibera assembleare del 6 aprile 2019, con riferimento all'esercizio 2019 ed all'intero Gruppo, alla normativa esterna di riferimento;
- dell'attuazione delle "Politiche di remunerazione e incentivazione" relative all'anno 2018 e delle prime attività di attuazione delle Politiche 2019.

Le verifiche hanno riguardato le società del Gruppo bancario Banco BPM per le quali è stato definito il sistema di incentivazione e i relativi esiti delle verifiche svolte sono stati portati a conoscenza degli organi societari (Comitato Remunerazioni, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) di Capogruppo e delle singole Società.

I processi che regolano le fasi di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 sono risultati coerenti e conformi con quanto declinato nella normativa interna ed esterna di riferimento mentre riguardo alle Politiche 2018 se ne è accertata la corretta attuazione.

Con riferimento alle Politiche 2019 sono stati sottoposti a verifica i seguenti ambiti: la declinazione delle regole e dei principi fondamentali del sistema retributivo del Gruppo, la strutturazione del sistema di incentivazione 2019, il processo di identificazione del personale più rilevante (PPR), la definizione del bonus pool, nonché le azioni intraprese dal Gruppo in tema di retribuzione, benefit e patti di stabilità/prolungamento del preavviso, senza rilevare anomalie.

Riguardo l'attuazione del sistema di incentivazione 2018 (Politiche 2018), il verificarsi delle condizioni di accesso stabilite ha permesso nel mese di giugno 2019 la liquidazione dei relativi bonus pool previsti per il personale dipendente del Gruppo Banco BPM; la verifica sugli importi attribuiti e liquidati non ha evidenziato disallineamenti rispetto a quanto stabilito nelle Politiche 2018.

## **Informazione sul piano di compensi basati su strumenti finanziari**

Il documento informativo<sup>12</sup> relativo al piano di compensi che prevede 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) è disponibile sul sito internet della Banca [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it), nella sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione.

---

<sup>12</sup> Il documento informativo non costituisce parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.