



**Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti
del personale del Gruppo
Banco BPM 2024**





Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM 2024

SEZIONE II

Compensi corrisposti 2023

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

Pubblicata nel sito del Gruppo gruppo.bancobpm.it
(sezione Corporate Governance – Politiche di Remunerazione).

In approvazione, per quanto di competenza, da parte degli Organi sociali di Capogruppo - Assemblea Ordinaria dei Soci del 18 aprile 2024

Indice

EXECUTIVE SUMMARY	7
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI	17
PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	18
1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI.....	18
1.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate del Gruppo	18
1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.....	18
1.1.2 Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale.....	21
1.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate	21
1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2024	22
1.2.1 Remunerazione variabile di breve termine da riconoscere nel 2024 all'Amministratore Delegato di Capogruppo	24
1.2.2 Remunerazione variabile di breve termine da riconoscere nel 2024 ai Condirettori Generali di Capogruppo.....	26
1.3 Altre tipologie di remunerazione	28
1.3.1 Erogazione welfare	28
1.3.2 Interventi di merito.....	29
1.3.3 Altri interventi sulla remunerazione.....	29
1.3.4 Welfare e altri benefici di natura non monetaria.....	29
1.4 Remunerazione variabile riconosciuta nel 2023 relativa al piano short term incentive 2022.....	29
1.5 Malus e claw-back	29
2. TABELLE REDATTE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA TABELLA REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE INFORMATIVA QUALITATIVA	30
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.....	30
Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione o comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio	30
Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione.....	31
Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi.....	31
Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente	32
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante	33
Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate.....	33

	Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post	33
	Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione	35
	Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla.....	35
	Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto	36
c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.....	36
d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD	37
e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione	37
	Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone	37
	Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente.....	37
	Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti.....	38
	Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"	38
f)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.....	39
	Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale	39
	Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale).....	39
	Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante	39
g)	La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR	40
	Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.....	40
h)	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.....	41

i)	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR	42
	Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile	42
j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR	42
	Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	43
	Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	44
	Tabella REM3: Remunerazione differita	45
	Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	47
	Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	48
3.	INFORMAZIONI DI CONFRONTO - AI SENSI DEL PARAGRAFO 1.5 DELLA PRIMA PARTE DELLA SEZIONE II DELLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO	49
4.	OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI	51
	Parte 2 – Tabelle informative (importi lordi)	52
	1. Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata	52
	Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	52
	Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	63
	Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	67
	2. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata	69
	Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	69
	Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	72
	Allegato – Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2023	73
	Informazione sui piani di compensi basati su strumenti finanziari	74



Executive summary
Compensi corrisposti 2023

Executive summary

Compensi corrisposti 2023

VIEW GENERALE

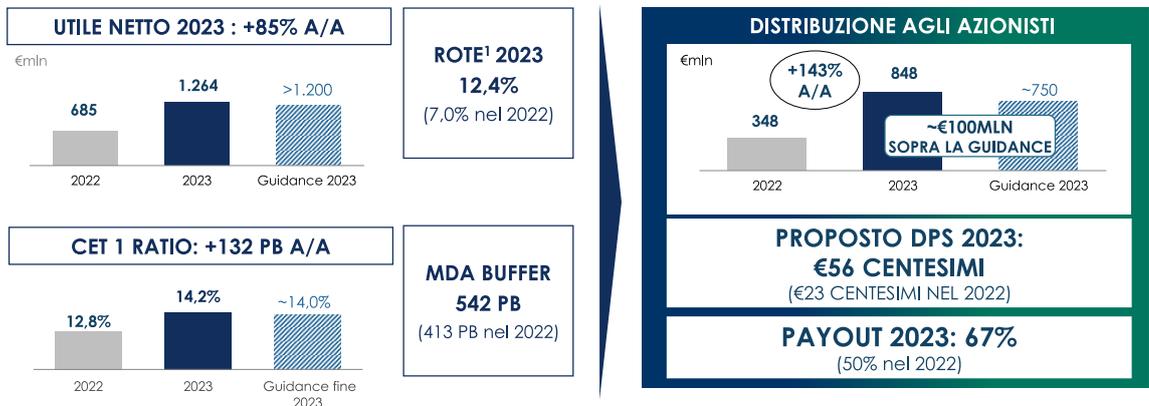
L'esercizio 2023 è stato caratterizzato da uno scenario macroeconomico ancora incerto anche per le recenti tensioni connesse al conflitto in Medio Oriente; tuttavia in tale contesto lo sforzo commerciale ed organizzativo del Gruppo ha permesso di registrare una positiva dinamica dei risultati operativi ed un'eccellente redditività.

Come dichiarato dall'Amministratore Delegato Giuseppe Castagna "Siamo davvero molto soddisfatti dei brillanti risultati conseguiti: l'utile netto consolidato di circa 1,3 miliardi e la proposta di dividendi superiori alla *guidance*, pari a € 56 centesimi per azione, sintetizzano con chiarezza la capacità di generare valore che abbiamo stabilmente raggiunto e che, in virtù del Piano Strategico approvato lo scorso dicembre, continueremo a sviluppare con crescente incisività."

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

2023: un brillante avvio del Piano Strategico

UNA PERFORMANCE SUPERIORE RISPETTO ALLA GUIDANCE CONSENTE UN IMPORTANTE INCREMENTO DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AZIONISTI



BANCO BPM

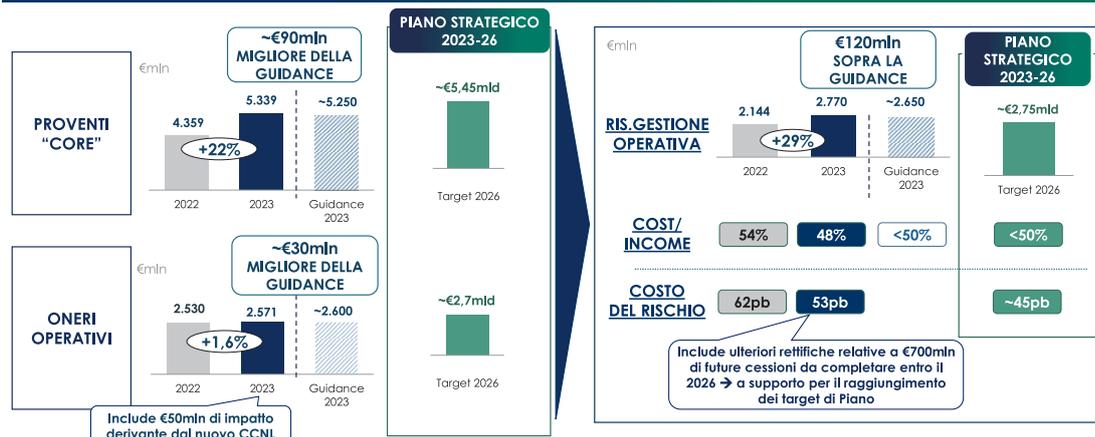
Note: 1. Calcolato come Utile netto (anno x) / PN Tangibile di fine periodo escludendo l'Utile Netto FY, gli strumenti AT1 e le attività immateriali al netto dell'effetto fiscale).

Il risultato della gestione operativa sale a € 2.770 milioni rispetto a € 2.144 milioni dell'esercizio precedente con un incremento del 29%. L'utile netto dell'esercizio si attesta a € 1.264 milioni con una crescita dell'85% rispetto al 31 dicembre 2022.

Costante è il miglioramento della qualità degli attivi realizzato non solo grazie alle selettive politiche creditizie, ma anche alla strategia di *derisking* che ha portato a un'ulteriore riduzione dei crediti deteriorati sul totale dei crediti lordi.

Significativa crescita della redditività: un grande passo avanti verso i target di Piano Strategico

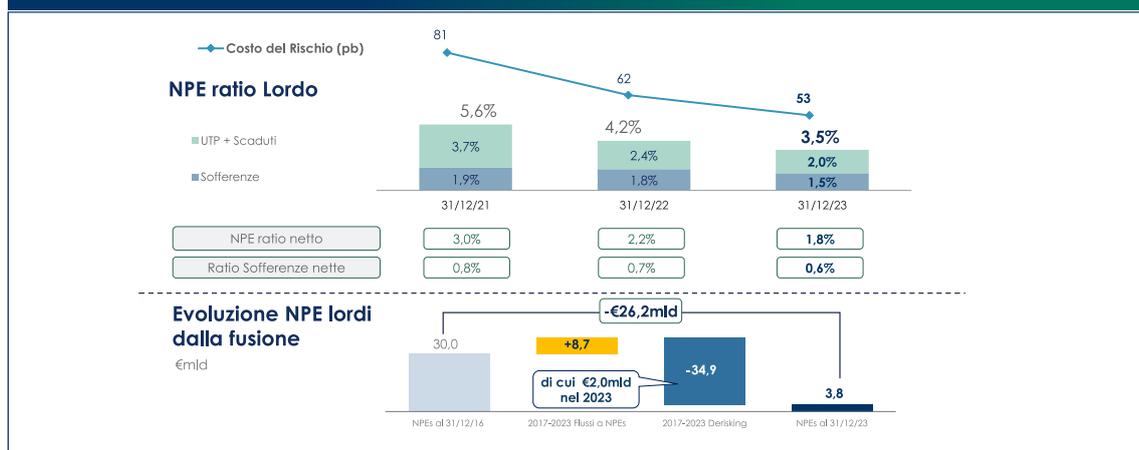
PERFORMANCE 2023: PRINCIPALI DRIVER SUPERIORI ALLA GUIDANCE



Proventi «Core»: Margine di Interesse + Commissioni Nette + Risultato delle partecipazioni valutate a patrimonio netto + Risultato delle attività assicurative

Asset quality in costante miglioramento: crediti deteriorati e rettifiche ai minimi storici

UNA STORIA DI SUCCESSO: €34,9MLD DI DERISKING



NPE ratio lordo al 2016 include la riclassificazione a fini gestionali di una parte degli stralci (coerentemente con la riclassificata del 2017)

Il Consiglio di Amministrazione, considerato l'impegno e le capacità del personale che ha contribuito alla realizzazione di risultati ampiamente superiori rispetto alle attese, ha determinato di incrementare le risorse destinate a premiare il personale nel piano *short term incentive*, in conformità alla politica di remunerazione 2023. Tale determinazione è stata assunta in un contesto che vuole premiare il merito, motivare le persone a sostenere la *performance* del Gruppo trattenendo e attraendo le migliori professionalità in un contesto di mercato altamente competitivo.

CANCELLI DI ACCESSO CONSOLIDATI

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



APERTI

COEFFICIENTE FINANZIARIO

Correlato al valore del RORAC a fine esercizio

(*)



Il CDA può incrementare le risorse a *budget* entro il limite del rapporto RORAC conseguito / RORAC *Risk Appetite*, con cap al 110% (possibilità preclusa in caso di perdita).

Risk Appetite

Le risorse a *budget* sono ridotte: esse sono moltiplicate per la % data dal rapporto RORAC conseguito / RORAC *Risk Appetite*.

Punto medio

Il CDA di Capogruppo può deliberare la disponibilità massima del 50% delle risorse a *budget*. Le eventuali erogazioni non potranno riguardare il PPR.

Risk Trigger

Nessuna erogazione.

(*) Il CdA di Capogruppo ha incrementato le risorse previste a *budget* di circa il 6,7% a fronte di un RORAC conseguito ampiamente superiore a quello atteso.

COEFFICIENTE NON FINANZIARIO

ECAP *Reputational Risk*

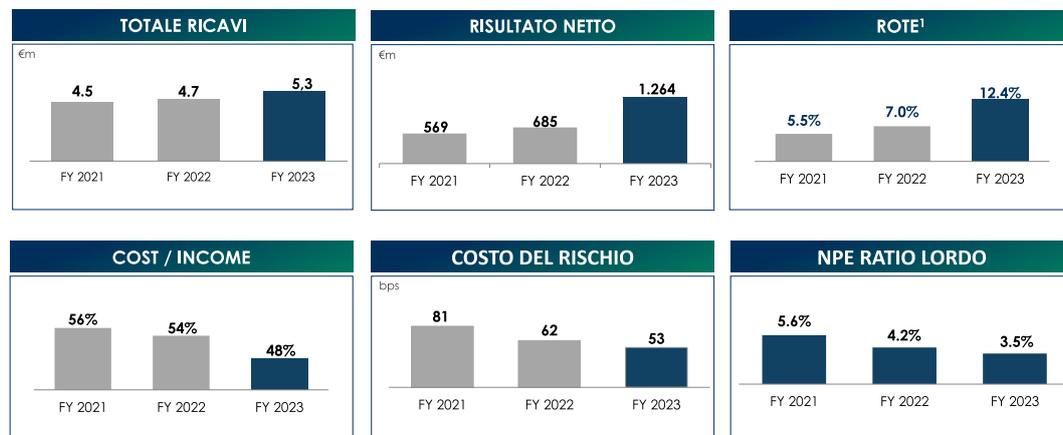
		Risultato < <i>Risk Trigger</i>	Risultato ≥ <i>Risk Trigger</i>
AML	Risultato < <i>Risk Trigger</i>	nessuna riduzione	-10%
	Risultato ≥ <i>Risk Trigger</i>	-10%	-20%

Legenda



Risultato conseguito

2021-23: evoluzione dei principali indicatori

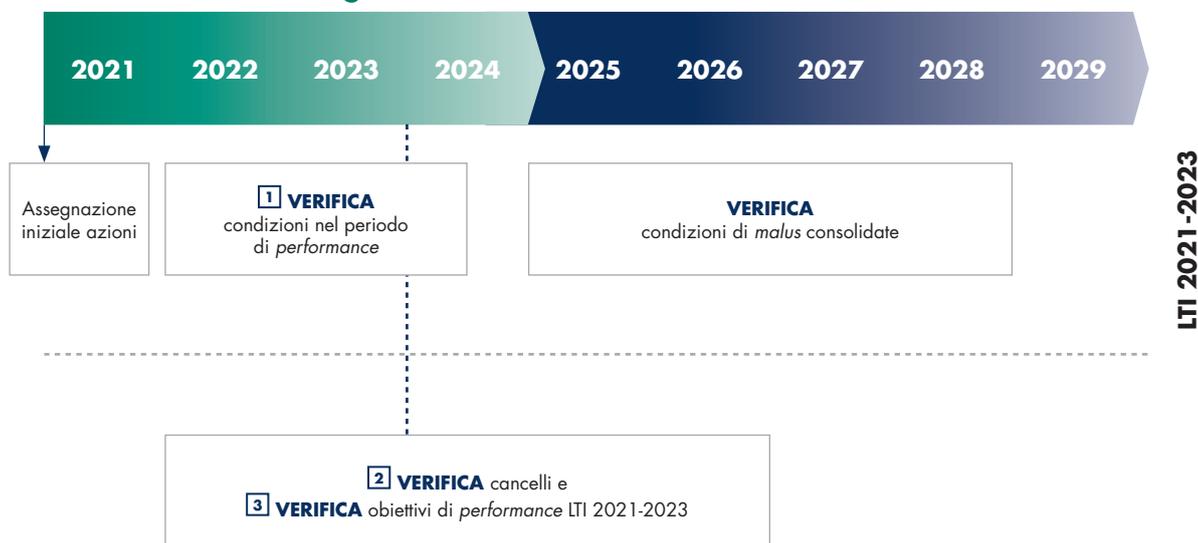


Note: 1. Calcolato come Utile netto da P&L (anno x) / Patrimonio netto tangibile (fine periodo, escluso l'utile netto dell'esercizio, gli strumenti AT1 e le attività immateriali, al netto dell'effetto fiscale).



La significativa crescita dei principali indicatori si riflette nella *performance* realizzata nel piano *long term incentive* LTI 2021-2023. Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al massimo, anche quelli i cui livelli di raggiungimento, nel 2022, erano stati innalzati per allinearli ai più sfidanti obiettivi al 2023 del Piano Strategico 2021-2024. La *performance* è quindi pari al 100%.

Piano Strategico



1

CONDIZIONI IN ARCO PIANO

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

2

VERIFICA CANCELLI DI ACCESSO CONSOLIDATI

- CET1 *ratio fully loaded*
- Leverage *ratio fully loaded*
- NSFR *regulatory*
- Utile dell'operatività corrente



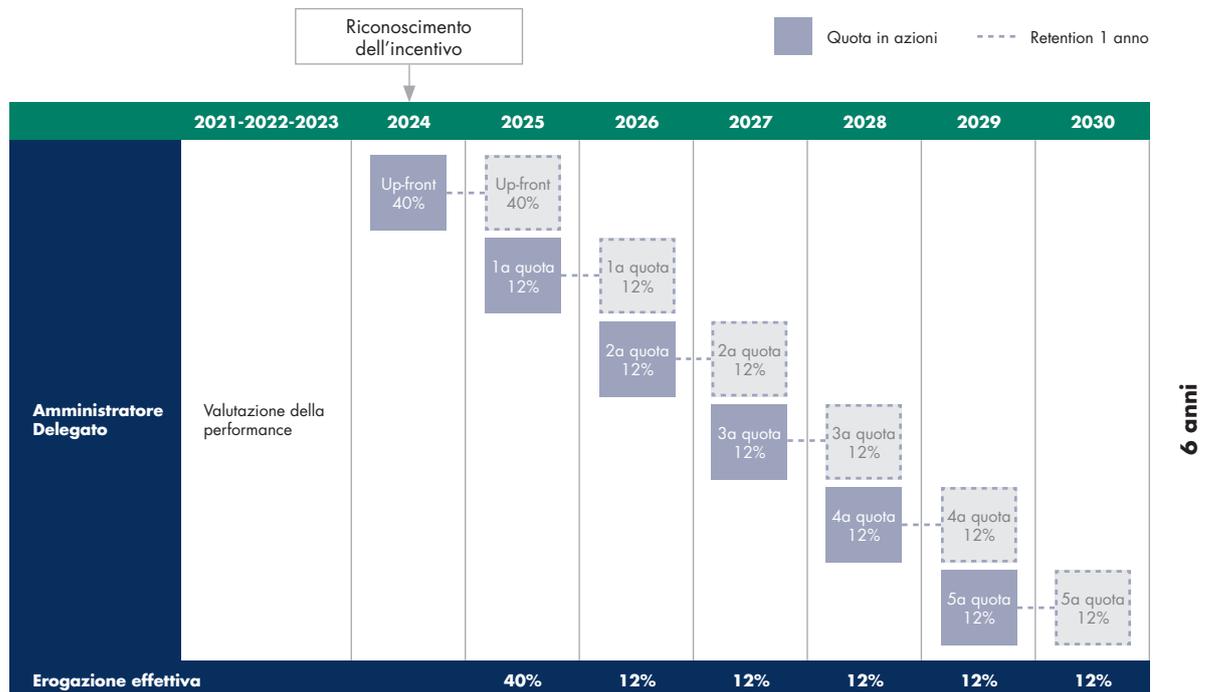
APERTI

3

VERIFICA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

LTI 2021-2023	PESO	FLOOR	CAP	RISULTATO
ROTE al 2023	35%	5%	7%	12,4%
Gross NPE <i>ratio</i> al 2023	35%	6,9%	5,4%	3,48%
TSR vs <i>peers</i>	15%	mediana	> 70%ile	> 80%ile
<i>Rating Standard Ethics</i>		EE	EE+	EE+
Incremento di personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2023	15%	+15%	+33%	+41,7%
Emissioni di CO ₂		-50%	carbon neutrality	carbon neutrality
Iniziative sociali (ore)		6.000	8.000	33.592

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato l'incentivo è quantificato in n. 1.490.498 azioni, suddiviso in una quota *up-front*, pari al 40%, e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*. La quota *up-front*, pari a n. 596.198 azioni, sarà libera da vincoli nel 2025. Per le azioni maturate, è previsto un periodo di *retention* (indisponibilità). Comprendendo l'anno di consegna dell'ultima quota, il Piano termina nel 2030. L'incentivo LTI è soggetto alle medesime condizioni di *malus* e *claw back* previste dalla politica di remunerazione del Gruppo tempo per tempo vigente, relative al piano *short term incentive*.



REMUNERAZIONE VARIABILE RICONOSCIUTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO: PERFORMANCE CONSEGUITA NEL PIANO SHORT TERM INCENTIVE (STI) 2023

Il piano *short term incentive* 2023, che regola la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, ha previsto cancelli di accesso, coefficienti di rettifica finanziario e non finanziario che modulano le risorse economiche del sistema di incentivazione, nonché obiettivi di *performance*.

Per il 2023 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, liquidità, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi, combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo, erano per il 60% di natura *risk based* e per il 20% riconducibili all'ambito ESG.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati conseguiti dal Gruppo ed è pari al 113,58%. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato si colloca tra l'85% e il 90% della sua remunerazione annua lorda fissa (RAL), a fronte dell'applicazione del meccanismo di perequazione previsto nella *Policy* 2023, allo stato stimato tra il 5% e il 10%.

AMBITO	OBBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%		+10%	15,2%	
	Cost to Income ratio consolidato	20%	+3%		-3%	48,1%	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	10%	-2,5%	Risk Appetite	+2,5%	95,4%	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer phased in (*)	20%	-5%		+5%	542 bps	
Liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory consolidato (*)	10%	-5%		+2%	129,6%	
ESG	Quota di nuove erogazioni in settori green e a basso rischio di transizione	10%	-5%	58%	+5%	> 54%	
	Portafoglio di proprietà in Corporate Bond (quota di bond ESG)		-5%	27%	+5%	29,1%	
	Emissioni di green o social bond			800 mln gate del KPI		2.000 mln	aperto
Sostenibilità	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	eccellente	

Driver che hanno guidato la valutazione:

- presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla *Thematic Review*,
- presidio del rischio operativo e reputazionale,
- promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale.

Legenda

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

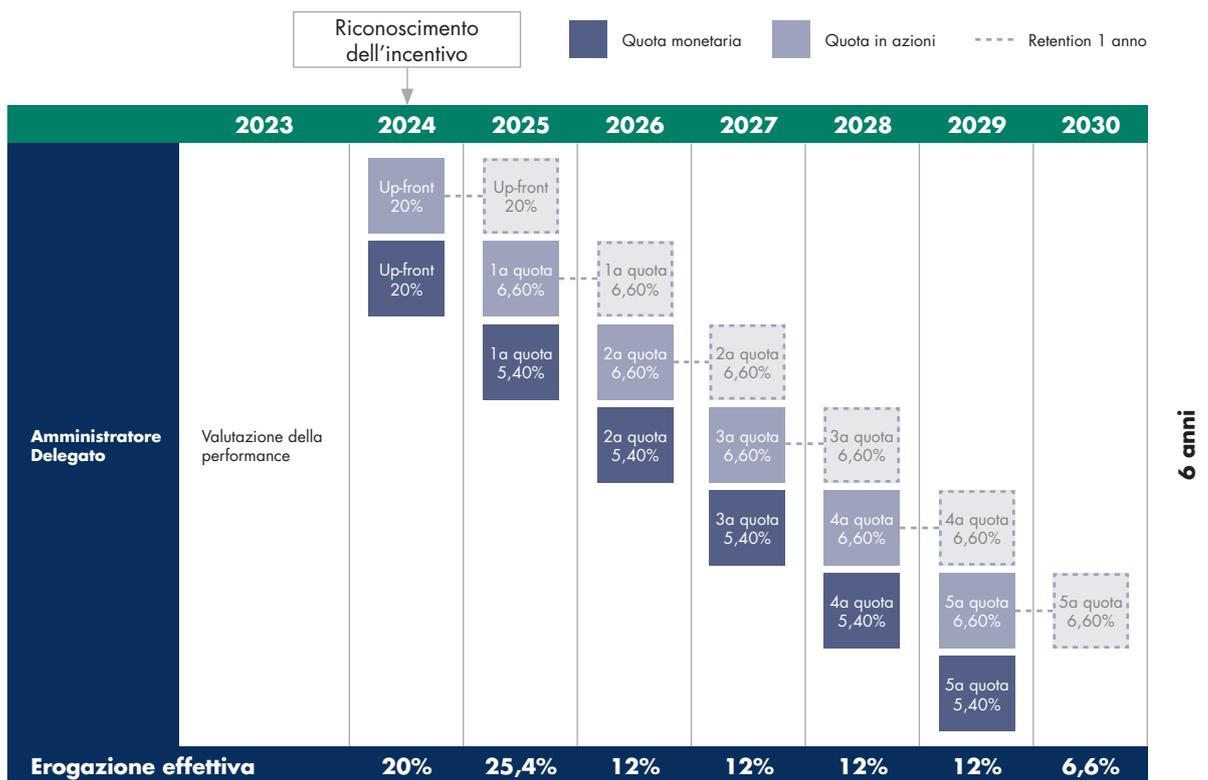
(*) Indicatore RAF.

PAY OUT AMMINISTRATORE DELEGATO - PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2023

L'incentivo è corrisposto nell'arco di sei anni nel periodo dal 2024 al 2029, 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*, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. 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*; l'ultima quota in azioni sarà corrisposta nel 2029 e libera da vincoli nel 2030.

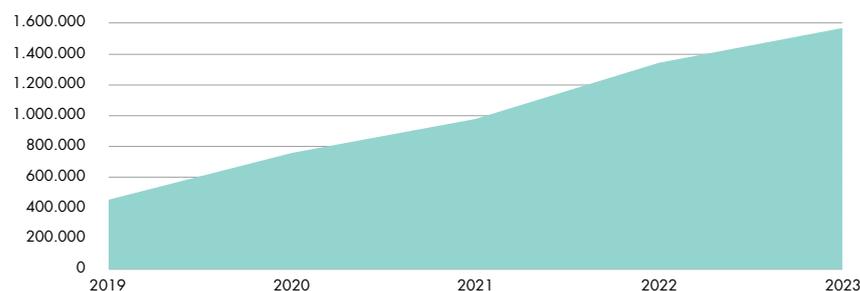
La maturazione di ciascuna delle quote differite dell'incentivo è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il sistema di incentivazione dell'esercizio precedente l'anno di maturazione delle medesime, nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalle politiche di remunerazione.



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

Il controvalore delle azioni possedute al 31/12/2023 dall'Amministratore Delegato ammonta a oltre 6 volte la propria remunerazione annua lorda fissa (sulla base del prezzo ufficiale di chiusura del 12/03/2024).

Possesso azionario dell'Amministratore Delegato (numero azioni)

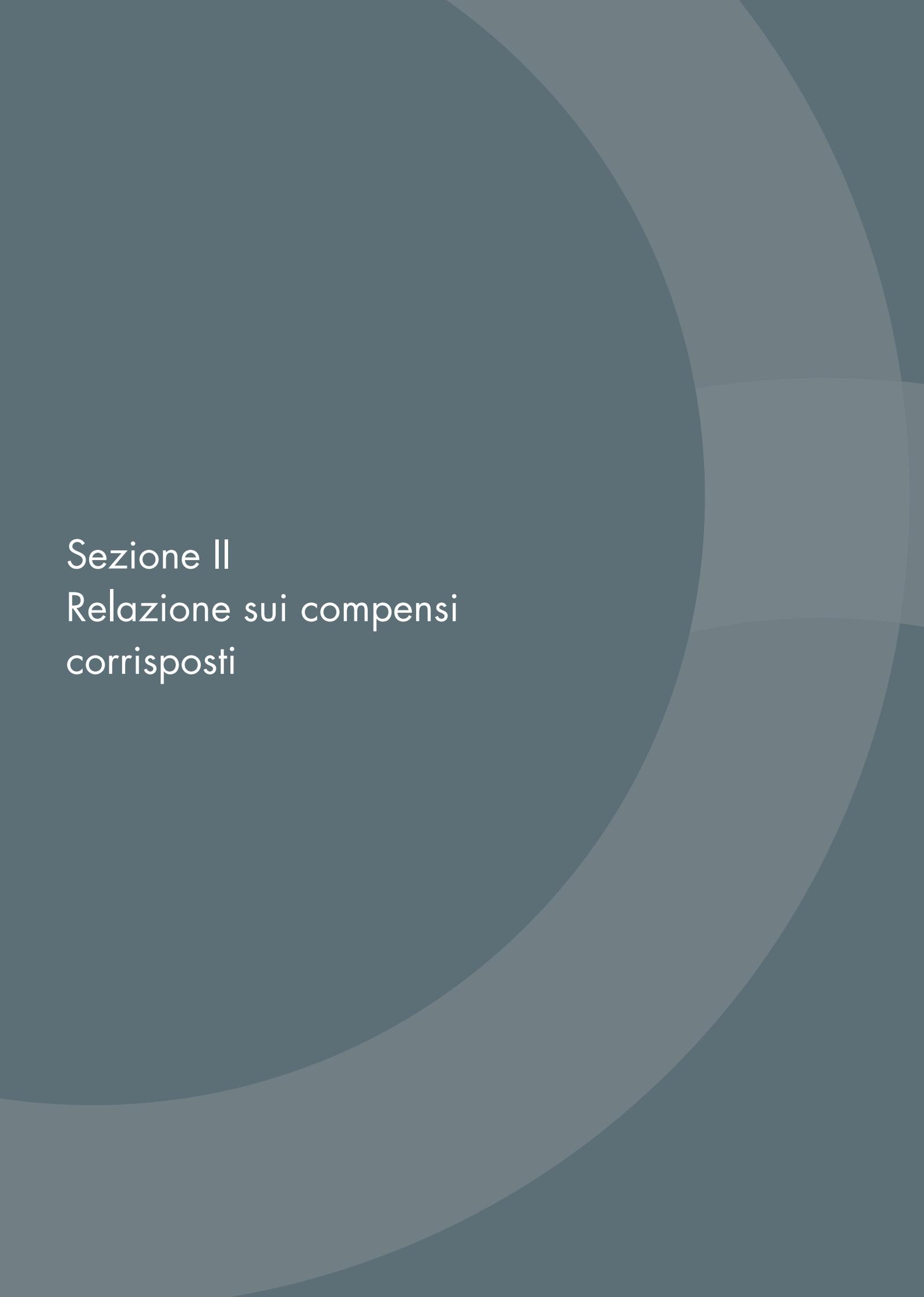


Un ulteriore milione di azioni entrerà nel suo possesso nel biennio 2024-2025.

ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG)

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





Sezione II
Relazione sui compensi
corrisposti

Sezione II

Compensi corrisposti

PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Nel Gruppo Banco BPM (di seguito Gruppo), le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Chief Risk Officer, Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio, Compliance e Segreteria Affari Societari hanno collaborato, per competenza, alla declinazione operativa della politica di remunerazione 2023 (di seguito *Policy 2023*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La *Policy 2023* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 20 aprile 2023, recepita ed approvata dagli Organi sociali delle società controllate e pubblicata sul sito internet gruppo.bancobpm.it (Sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione).

Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla *Policy 2023*.

1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI

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

La politica retributiva, attuata nel 2023 per i componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate, non ha comportato la corresponsione di remunerazione variabile ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

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

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

1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Nel 2023, i componenti del Consiglio di Amministrazione - diversi dall'Amministratore Delegato - privi di specifico contratto individuale hanno percepito compensi fissi differenziati per le rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente, Vice Presidente e Consiglieri) e nei Comitati endo-consiliari (Presidente e Componente del Comitato).

In particolare, i Consiglieri di Amministrazione in carica dal 1° gennaio 2023 alla data di scadenza del mandato avvenuta il 20 aprile 2023 (data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022) hanno percepito compensi in conformità a quanto stabilito:

- dall'Assemblea ordinaria e straordinaria dei Soci del 4 aprile 2020 che aveva deliberato di riconoscere ai Consiglieri di Amministrazione di Banco BPM, per l'intero periodo di carica (esercizi 2020-2021-2022), un compenso annuo lordo pari ad euro 110.000 - oltre al rimborso delle spese sostenute, alla polizza di responsabilità civile e a una polizza cumulativa infortuni professionali - da corrispondersi *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica;
- dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 5 maggio 2022, che per gli amministratori investiti di particolari cariche, a norma dello Statuto¹, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, aveva stabilito per il periodo che si sarebbe concluso con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 (20 aprile 2023), 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 del Consiglio di Amministrazione di euro 180.000 annui lordi;
 - un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità di euro 90.000 annui lordi;
 - un emolumento per la carica di componente del Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità 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.

Gli importi sono stati corrisposti in relazione al periodo di rispettiva durata della carica o dell'incarico particolare degli esponenti interessati.

Il 20 aprile 2023, l'Assemblea ordinaria dei Soci ha:

- rinnovato i componenti del Consiglio di Amministrazione, tra cui il Presidente ed il Vice Presidente;
- deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'intero periodo della carica (e cioè per gli esercizi 2023-2024-2025) un compenso annuo lordo di euro 110.000 pari a quello deliberato nella precedente Assemblea dei Soci del 4 aprile 2020 – oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, alla polizza di responsabilità civile e a una polizza cumulativa infortuni professionali – da corrispondersi *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche o incarichi, a norma dello Statuto¹, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 26 aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i seguenti compensi fissi aggiuntivi per il periodo che si

¹ Art. 22.1.

concluderà con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025:

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

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

La retribuzione annua lorda (RAL) dell'Amministratore Delegato è stata deliberata nella riunione del 7 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione² su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere del Collegio Sindacale. L'istruttoria predisposta dal Comitato Remunerazioni ha riguardato l'evoluzione dei risultati economici di Banco BPM negli ultimi tre anni, da cui si è riscontrato un importante *trend* di miglioramento in termini di redditività generata, *cost to income ratio*, *de-risking*, *total return* e posizionamento rispetto ai temi di sostenibilità. L'istruttoria del Comitato Remunerazioni ha inoltre riguardato la verifica del livello di competitività delle componenti della remunerazione³.

Nella medesima riunione il Consiglio di Amministrazione ha determinato di associare al piano *short term incentive* 2023 un incentivo massimo pari alla RAL, da riconoscere in corrispondenza della *performance* massima. Tenuto conto che nella riunione del 23 febbraio 2021 aveva deliberato di correlare il 100% della RAL al piano *long term incentive* 2021-2023 quale incentivo massimo pro rata su base annuale, la componente variabile 2023 poteva raggiungere al massimo il 183% di quella fissa, percentuale inferiore al limite massimo del 200% stabilito dall'Assemblea.

² Nel rispetto dell'art. 2389 cod. civ. e dell'art. 22.1 dello Statuto.

³ Cfr. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM 2023, Sezione I Politica in materia di remunerazione 2023, par. 5.1.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

Nel 2023 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato gli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato di Capogruppo nel piano *short term incentive*. All'Amministratore Delegato, dipendente del Gruppo, sono stati riconosciuti i *benefit* previsti per i *manager* del Gruppo (fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura, polizza infortuni).

1.1.2 *Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale*

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

In particolare, il Collegio Sindacale in carica dal 1° gennaio 2023 fino alla data di scadenza del mandato avvenuta il 20 aprile 2023⁴ ha percepito compensi in conformità a quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 4 aprile 2020, che per l'intero periodo di carica (esercizi 2020-2021-2022) aveva deliberato di riconoscere un compenso annuo lordo pari ad euro 160.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e ad euro 110.000 per ciascun Sindaco effettivo - oltre al rimborso delle spese sostenute e alla copertura assicurativa della responsabilità civile - da corrispondersi *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica.

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

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

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

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

Nel 2023, in coerenza alla politica retributiva di Gruppo, ai componenti gli Organi sociali delle società controllate sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre all'eventuale rimborso delle spese sostenute e agli eventuali gettoni di presenza, ove deliberati dalle rispettive Assemblee.

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

Il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all'interno dei Consigli di Amministrazione di società controllate diverse da quelle di appartenenza. Salvo

⁴ Data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

quanto previsto nei contratti individuali, tali compensi, ove previsti, sono stati versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è stato ricoperto.

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

1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2024

In merito all'attuazione del *framework* relativo alla *Policy 2023*, non sono state effettuate deroghe alla politica di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'8 febbraio 2024, ha deliberato le componenti non ricorrenti individuate ai fini del rispetto della Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e riportate nella Relazione degli Amministratori sulla Gestione del Gruppo del 2023, valutando, sulla base del parere fornito dalla funzione *Audit* e di quello del Comitato Remunerazioni, gli impatti di tali componenti sul cancello reddituale UOC e sul coefficiente di rettifica finanziario *Return On Risk Adjusted capital* (RORAC) previsti nella *Policy 2023*.

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

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

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

Le casistiche e gli eventi configurati come non ricorrenti rispetto all'ordinario *business* svolto dal Gruppo nel 2023 hanno determinato un impatto netto negativo sul risultato economico dell'esercizio a livello consolidato per circa euro 168 milioni, riconducibili principalmente a rettifiche di valore su crediti originate da un cambio della *NPE Strategy* deliberato nel corso dell'esercizio dal Consiglio di Amministrazione e alla valutazione al *fair value* degli immobili di proprietà. Tali componenti sono illustrate nel dettaglio nel paragrafo "Risultati" della Relazione sulla Gestione del Gruppo. Considerare ricorrenti tutte le suddette componenti non avrebbe precluso l'accesso alle componenti variabili della remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo dell'8 febbraio 2024, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni anche in relazione agli impatti sul piano *short term incentive* derivanti dalle componenti non ricorrenti, ha verificato l'apertura dei cancelli consolidati⁵ e societari⁶ previsti nella *Policy 2023* per l'accesso al *bonus pool* dell'esercizio. La positiva verifica dei cancelli consolidati determina la maturazione anche delle quote differite di incentivo di competenza di esercizi precedenti.

Nella medesima seduta dell'8 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre verificato la misura massima delle risorse economiche consolidate da riconoscere nell'ambito del piano *short term incentive*, in applicazione dei coefficienti di rettifica (i) finanziario⁷, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC) conseguito a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite* definite nel *Risk Appetite Framework* per il medesimo esercizio, e (ii) non finanziario, correlato ai valori a livello consolidato degli indicatori *ECAP Reputational Risk* e *Anti Money Laundering* (AML) conseguiti a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Trigger* definite nel *Risk Appetite Framework*. Con riferimento al coefficiente di rettifica finanziario, il valore di RORAC conseguito si è collocato al di sopra della soglia di *Risk Appetite* e, con riferimento al coefficiente di rettifica non finanziario, sia l'*ECAP Reputational Risk*, sia l'AML conseguiti sono risultati inferiori alla relativa soglia di *Risk Trigger*⁸. Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, nell'ambito della facoltà contemplata nella *policy 2023*, considerato l'impegno e le capacità del personale che ha contribuito alla realizzazione di risultati ampiamente superiori rispetto alle attese, ha quindi determinato di incrementare del 6,7% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*. Tali risorse economiche (pari a circa 62 milioni lordo dipendente) costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati. In base alla miglior stima al momento disponibile, la riduzione proporzionale degli incentivi individuali relativi al piano *short term incentive 2023*, in ragione dell'applicazione del meccanismo di perequazione previsto dalla *policy 2023*, è indicativamente compresa tra il 5 e il 10% (le tabelle riportate nella presente sezione riportano importi perequati del 10%).

Nella riunione dell'8 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato che per il Piano LTI 2021-2023: (i) le condizioni in arco Piano non comportano riduzioni dell'incentivo LTI, poiché per tutti gli esercizi nel periodo 2021-2023 il CET1 *ratio* conseguito è risultato maggiore del rispettivo *Trigger* del RAF, (ii) sono soddisfatte le condizioni di fine Piano in quanto i valori conseguiti dagli indicatori CET1 *ratio fully loaded*, *Leverage ratio fully loaded*, *NSFR regulatory* sono maggiori del rispettivo *Trigger* definito nel RAF di lungo termine al 2023 e l'UOC è positivo.

La significativa crescita dei principali indicatori del Piano Strategico 2021-2024 si riflette nella *performance* realizzata nel piano LTI 2021-2023. Tutti gli obiettivi di

⁵ *Common Equity Tier 1 ratio* (CET1 *ratio*), *MDA buffer*, *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory*, *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) *regulatory*, UOC (l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, depurato delle componenti non ricorrenti individuate ai fini del rispetto della Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e riportate nella Relazione degli Amministratori sulla Gestione del Gruppo dell'esercizio 2023, nonché depurato delle eventuali *minus* o *plusvalenze* derivanti dalla valutazione al *fair value* dei certificati emessi).

⁶ In aggiunta, per il piano *short term incentive*, per Banca Akros e Banca Aletti UOC societario e per Banco BPM Vita e Banco BPM Assicurazioni *Solvency ratio*.

⁷ Non agisce sulla quota parte di risorse economiche destinata al personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo.

⁸ Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

performance sono stati raggiunti al massimo, anche quelli i cui livelli di raggiungimento, nel 2022, erano stati innalzati per allinearli ai più sfidanti obiettivi al 2023 del Piano Strategico 2021-2024.

LTI 2021-2023	PESO	FLOOR	CAP	RISULTATO
ROTE al 2023	35%	5%	7%	12,4%
Gross NPE ratio al 2023	35%	6,9%	5,4%	3,48%
Total Shareholder Return (TSR) vs peers	15%	mediana	> 70%ile	> 80%ile
Rating Standard Ethics		EE	EE+	EE+
Incremento di personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2023	15%	+15%	+33%	+41,7%
Emissioni di CO ₂		-50%	carbon neutrality	carbon neutrality
Iniziative sociali (ore)		6.000	8.000	33.592

Il riconoscimento del 100% dell'incentivo LTI (pari al numero di azioni assegnate all'avvio del Piano) determina il riconoscimento di complessive n. 6.330.479 azioni a 48 persone partecipanti, che erano state selezionate in base a posizione, responsabilità e impatto sul *business*. Tra di esse figurano l'Amministratore Delegato e i Condirettori Generali di Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine verificato il rispetto delle condizioni⁹ previste dalla *Policy 2023* 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 2024, eventuale riconoscimento nel 2024 di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

1.2.1 Remunerazione variabile di breve termine da riconoscere nel 2024 all'Amministratore Delegato di Capogruppo

Per il 2023 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, liquidità, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi, combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo, erano per il 60% di natura *risk based* e per il 20% riconducibili all'ambito ESG. L'importo dell'incentivo associato al piano *short term incentive 2023* dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il 100% della sua retribuzione annua lorda (RAL)¹⁰ in corrispondenza della *performance* massima della scheda obiettivi.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati conseguiti dal Gruppo. Essa è pari al 113,58% grazie alla generale *over performance* realizzata, al netto di un unico indicatore che comunque ha conseguito un risultato molto vicino alle attese (lo scostamento è inferiore all'1%), nonostante un *target* molto sfidante. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato si colloca tra l'85% e il 90% della sua RAL, a fronte dell'applicazione del meccanismo di perequazione previsto nella *Policy 2023* allo stato stimato tra il 5% e il 10%. Verrà fornita all'Assemblea del prossimo anno adeguata rappresentazione dell'effettivo importo riconosciuto.

⁹ Indicatori consolidati CET1 *ratio* e LCR *regulatory*.

¹⁰ Stabilita il 7 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione.

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2023:

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%		+10%	15,2%	
	Cost Income ratio consolidato	20%	+3%		-3%	48,1%	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	10%	-2,5%	Risk Appetite	+2,5%	95,4%	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%		+5%	542 bps	
Liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory consolidato (*)	10%	-5%		+2%	129,6%	
ESG	Quota di nuove erogazioni in settori green e a basso rischio di transizione	10%	-5%	58%	+5%	> 54%	
	Portafoglio di proprietà in Corporate Bond (quota di bond ESG)		-5%	27%	+5%	29,1%	
	Emissioni di green o social bond			800 mln gate del KPI		2.000 mln	aperto
Sostenibilità	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	eccellente	

Driver che hanno guidato la valutazione:

- presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla *Thematic Review*,
- presidio del rischio operativo e reputazionale,
- promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale.

Legenda

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

(*) Indicatore RAF.

L'incentivo è corrisposto nell'arco di sei anni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40%, e, per il restante 60%, in cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale 2025-2029, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. Il 50% della quota *up-front* e il 55% di quelle differite sono costituite da azioni ordinarie Banco BPM.

Per le azioni maturate, *up-front* e differite, è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno; per quelle differite il periodo di *retention* decorre dal momento della loro maturazione. La maturazione delle quote azionarie avviene con le rispettive quote monetarie, mentre l'effettiva entrata in possesso da parte del beneficiario avviene al termine del periodo di *retention*.

La maturazione di ciascuna quota differita è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione della medesima, nonché

a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalla politica di remunerazione.

L'incentivo LTI da riconoscere all'Amministratore Delegato è pari a n. 1.490.498 azioni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*. Le quote differite sono subordinate a future condizioni di *malus* consolidate tempo per tempo previste dalle politiche di remunerazione. Per le azioni maturate, è previsto un periodo di *retention* di un anno, l'effettiva entrata in possesso avviene al termine di tale periodo (l'ultima quota sarà libera da vincoli alla vendita nel 2030). La quota *up-front*, pari a n. 596.198 azioni, sarà libera da vincoli nel 2025.

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

1.2.2 Remunerazione variabile di breve termine da riconoscere nel 2024 ai Condirettori Generali di Capogruppo

Per il 2023 gli obiettivi assegnati ai dirigenti con responsabilità strategica non appartenenti alle funzioni con compiti di controllo, tra cui erano ricompresi i Condirettori Generali di Capogruppo, hanno riguardato gli ambiti afferenti a profittabilità, qualità del credito e degli attivi, liquidità, adeguatezza patrimoniale, ESG e aspetti qualitativi.

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

Di seguito il dettaglio relativo al conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2023, sulla base della miglior stima al momento disponibile:

Condirettore Generale CFO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	15%	-10%		+10%	15,2%	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	15%	+3%		-3%	48,1%	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	10%	-5%		+5%	542 bps	
	MREL – Overall Requirement - TREA	20%	-5%	Risk Appetite	+1%	33,2%	
	Cumulated operational loss	10%	+40%		-40%	14,6%	
Liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory consolidato (*)	10%	-5%		+2%	129,6%	
ESG	Portafoglio di proprietà in Corporate Bond (quota di bond ESG)	10%	-5%	27%	+5%	29,1%	
Valutazione qualitativa sull'attività svolta	Valutazione qualitativa formulata dall'Amministratore delegato della Capogruppo.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	eccellente	
La valutazione è correlata alla risoluzione dei <i>finding</i> e rilievi elevati da <i>Regulator</i> e funzioni aziendali di controllo e all'ambito ESG.							

Legenda

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

(*) Indicatore RAF.

La performance complessiva conseguita è pressoché pari al massimo.

Condirettore Generale CBO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	15%	-10%		+10%	15,2%	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	10%	+3%		-3%	48,1%	
	Core Income (delta vs Budget) - Banca Aletti	10%	-4%		+2,50%	> 93 mln	
	Margine di intermediazione / RWA	15%	-20%	Risk Appetite	+20%	19,5%	
	Margine Intermediazione - istituzionali enti e terzo settore	10%	-7%		+5%	240 mln	
Adeguatezza patrimoniale	Cumulated operational loss	10%	+40%		-40%	14,6%	
ESG	Quota di nuove erogazioni in settori green e a basso rischio di transizione	10%	-5%	58%	+5%	> 54%	
Customer Satisfaction	Indicatore di Soddisfazione della clientela (NPS)	10%	-2	25	+2	25	
Valutazione qualitativa sull'attività svolta	Valutazione qualitativa formulata dall'Amministratore delegato della Capogruppo.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	eccellente	

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

Legenda

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

(*) Indicatori RAF.

La *performance* complessiva conseguita si colloca tra il minimo e il *target*.

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

1.3 Altre tipologie di remunerazione**1.3.1 Erogazione welfare**

In considerazione della volontà di valorizzare l'impegno e la dedizione del personale dipendente nel contribuire, durante il 2023, a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi della clientela e del Gruppo, nel mese di febbraio 2024, è stata raggiunta un'intesa con le Organizzazioni Sindacali che ha previsto il riconoscimento di un'erogazione di natura non monetaria in servizi *welfare* per un importo di euro 1.800 *pro capite*. Tale erogazione, destinata a favore del personale appartenente alla categoria delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi, è da fruire esclusivamente per le finalità *welfare* a sostegno delle esigenze connesse alla sfera personale e familiare dei dipendenti del Gruppo, con le consuete modalità di scelta individuale.

1.3.2 Interventi di merito

Nell'ambito degli interventi sulla remunerazione volti a ricercare una coerenza fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2023 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 6,74 milioni (costo riferito al 2023 su base annua).

1.3.3 Altri interventi sulla remunerazione

La *Policy* 2023 ha previsto la possibilità di attivare patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza, che prevedono l'erogazione di un corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Complessivamente sono stati attivati patti (di non concorrenza o di prolungamento del preavviso) per un costo di circa euro 1,97 milioni (riferito al 2023 su base annua).

1.3.4 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

In aggiunta al regime dei contributi aziendali per le prestazioni sanitarie e previdenziali integrative, tra le iniziative di *welfare* aziendale anche per il 2023 sono stati attuati benefici di natura non monetaria, per il soddisfacimento delle esigenze di carattere sociale dei dipendenti e dei propri familiari. Si tratta in particolare dei seguenti:

- condizioni agevolate per finanziamenti e servizi bancari,
- mantenimento dell'utilizzo estensivo dello *smart working*,
- facoltà di astensione lavorativa volontaria parzialmente retribuita,
- forme di assistenza economica integrativa per il rimborso degli oneri relativi all'assistenza sanitaria,
- forme di tutela per gli eventi di premorienza e di invalidità permanente del dipendente,
- fruizione dei buoni pasto,
- borse di studio per lavoratori studenti e figli studenti,
- erogazioni per familiari disabili,
- colonie climatiche e riconoscimento di una provvidenza figli in occasione della festività natalizia.

1.4 Remunerazione variabile riconosciuta nel 2023 relativa al piano *short term incentive* 2022

Con riferimento al piano *short term incentive* 2022, in base alle *performance* conseguite l'ammontare effettivamente riconosciuto è stato pari a circa euro 53,9 milioni (lordo dipendente), nel rispetto delle risorse economiche disponibili.

1.5 *Malus* e *claw-back*

Nel 2022 è stato avviato un iter nei confronti di un ex dirigente per l'applicazione delle previsioni di *claw-back*, per un importo pari a circa euro 90.000. Il procedimento si è concluso ad ottobre 2023 con una conciliazione giudiziale in primo grado dinanzi al Tribunale del Lavoro ove è stato recuperato per intero l'importo rivendicato.

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

- ha raggiunto con un ex dirigente un accordo a giugno 2023 per la rifusione in dodici rate per un valore di euro 66.000 circa;
- ha raggiunto con un altro ex dirigente un accordo a maggio 2023 per la rifusione in quattro rate per l'importo di euro 33.000 circa.

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

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

INFORMATIVA QUALITATIVA

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

Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione o comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio

L'attuale Comitato Remunerazioni, insediatosi nell'aprile 2023, è composto, fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025, dai tre Consiglieri: Manuela Soffientini (Presidente), Mauro Paoloni e Paolo Bordogna.

Nel 2023 il Comitato si è riunito venti volte; la partecipazione media dei componenti del Comitato è stata di circa il 90 per cento dal 1° gennaio al 17 aprile 2023 e totalitaria dal 26 aprile al 31 dicembre 2023; la durata media delle sedute è stata di circa un'ora e venti minuti. In linea con quanto sperimentato nel 2022, per rendere ancora più efficace la supervisione, il controllo e il *challenging* del *framework* retributivo, il Comitato ha agito le seguenti leve: (a) significativa frequenza delle riunioni; (b) disamina in più sessioni lavorative degli argomenti di peculiare rilievo o interesse; (c) confronto sistematico con le funzioni di controllo Rischi, *Compliance* e *Audit* per quanto di competenza; (d) coinvolgimento del Comitato Controllo Interno e Rischi (già Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità) e del Comitato Sostenibilità su specifiche tematiche; (e) utilizzo di uno specifico *budget* per consulenze specialistiche esterne da parte di soggetti indipendenti di riconosciuta esperienza per pareri su temi rilevanti. Nelle riunioni del 2023 ha, tra l'altro: (i) supervisionato il processo di identificazione del personale più rilevante; (ii) effettuato la valutazione degli impatti delle componenti non ricorrenti del bilancio d'esercizio sull'utile dell'operatività corrente, sul coefficiente di rettifica finanziario e sui *Key Performance Indicators* per l'esercizio 2022; (iii) esaminato la verifica delle condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione, in attuazione della *Policy 2022 (short term incentive 2022 e ulteriori componenti variabili della remunerazione)*; (iv) proposto un aggiornamento del proprio Regolamento per rendere maggiormente aderente il relativo testo alle normative interne ed esterne vigenti; (v) effettuato, con la consulenza di una primaria società, attività di *benchmark* con il mercato esterno di riferimento per le figure apicali del Gruppo, volta a verificare il livello di competitività delle diverse componenti del pacchetto remunerativo e proposto i relativi interventi retributivi in ottica di *retention*; (vi) effettuato, con il supporto di primaria società di consulenza, attività di *benchmark* retributivo per la figura dell'Amministratore Delegato e proposto il relativo incremento retributivo; (vii) esaminato l'attuazione del Piano di Compensi basati su azioni di Banco BPM S.p.A. approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banco BPM – anno 2022 e proceduto alla proposta di Piano di compensi basati su azioni di Banco BPM nell'ambito del piano *short term incentive 2023*; (viii) predisposto la proposta dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per il triennio 2023-2025; (ix) esaminato la proposta di *Policy 2023* 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; (x) condotto attività di istruttoria sulla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per il 2022; (xi) svolto attività consultiva in merito alla remunerazione degli esponenti delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo; (xii) effettuato attività di istruttoria sulla determinazione degli obiettivi del piano *short term incentive 2023* da assegnare

all'Amministratore Delegato; (xiii) svolto attività di istruttoria in merito alle proposte relative ai valori di incentivo massimo da associare al piano *short term incentive* 2023; (xiv) valutato la solidità del piano *short term incentive* 2022 in ordine alla correlazione delle *performance* del Gruppo agli incentivi individuali ai sensi del sistema dei rischi definito; (xv) ricevuto informativa in merito agli obiettivi del piano *short term incentive* 2023 assegnati a personale più rilevante; (xvi) valutato, in coordinamento con il Collegio Sindacale e con il Comitato Controllo Interno e Rischi, la corretta applicazione delle regole stabilite dalla *Policy* 2022 per la remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo; (xvii) ricevuto informativa sulle *performance* conseguite dal personale nell'ambito del piano *short term incentive* 2022; (xviii) monitorato nel continuo l'attuazione del piano *short term incentive* 2023; (xix) monitorato nel continuo l'evoluzione del percorso progettuale in ambito di *diversity, equity & inclusion* intrapreso dal Gruppo con il supporto di una primaria società di consulenza, verificando il divario retributivo di genere; (xx) esaminato i criteri per la definizione delle schede obiettivi del Piano *short term incentive* 2024; (xxi) svolto attività di istruttoria in merito alla proposta di pacchetto retributivo di un Dirigente con Responsabilità strategica di nuova assunzione.

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

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

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

Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

Il Comitato Remunerazioni, assistito dalle competenti funzioni aziendali e da primarie società di consulenza riconosciute a livello internazionale, ha basato il proprio approccio metodologico sul costante confronto con i *peers* e con le *best practice* di mercato. In particolare, gli ambiti sui quali si è avvalso dell'*expertise* di società di consulenza sono riconducibili al sistema di valutazione delle posizioni con la metodologia internazionale IPE (*International Position Evaluation*), all'analisi di *benchmark* sull'assetto organizzativo e retributivo per la figura del *Chief Risk Officer*, all'analisi di *benchmark* retributivo dell'Amministratore Delegato, all'analisi di competitività retributiva con il mercato esterno per i ruoli apicali del Gruppo, all'analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e all'analisi di *benchmark* dei sistemi di incentivazione di lungo termine adottati dai *peers*.

Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

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

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

Il piano *short term incentive* 2023, in attuazione della *Policy* 2023, è stato progettato avendo riguardo alle specificità di *business* e/o organizzative delle società del Gruppo.

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

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato attuato in conformità alla specifica politica approvata dall'Assemblea dei soci del 20 aprile 2023 quale parte integrante della politica di remunerazione e recepita nella normativa interna del Gruppo.

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

A inizio 2023 sono state identificate 193 persone (di cui 163 dipendenti). Il perimetro è stato aggiornato in corso d'anno, identificando ulteriori 19 persone prevalentemente a seguito di avvicendamenti sulle posizioni già ricomprese nel perimetro e del mutato assetto organizzativo.

Per il 2023 sono state pertanto identificate complessivamente 212 persone (di cui 177 dipendenti), pari a circa l'1% del personale.

A fine anno il personale più rilevante di Gruppo ha ricompreso 138 persone, quello di *legal entity* ne ha ricomprese 74. Nel Gruppo sono state identificate: 168 persone nella Capogruppo, 20 in Banca Akros, 10 in Banca Aletti, 13 nelle compagnie assicurative (di cui 12 identificate ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera m, del Regolamento IVASS 38/2018) e una in un'ulteriore società controllata.

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

Alle persone di nuova identificazione, la funzione Risorse Umane di Capogruppo ha (a) inviato una comunicazione individuale per informare ciascuno dell'appartenenza al personale più rilevante, (b) richiesto la dichiarazione di impegno a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, in ottemperanza alle vigenti normative e alla *Policy* 2023, (c) richiesto di segnalare, nel periodo di differimento e/o di *retention*, l'eventuale effettuazione di operazioni relative a remunerazione variabile riconosciuta, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi (per la calibrazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione) e (d) per i dipendenti del Gruppo bancario, notificato un'informativa riguardante il fatto che la materia della remunerazione è soggetta a precise disposizioni, alle *Policy* aziendali tempo per tempo vigenti e alle norme di legge che presidiano il sistema. Quest'ultima informativa ha costituito (ove necessario e per quanto necessario) adeguamento dei contratti individuali di lavoro alle normative richiamate, poiché non sono ammesse devianze ed eventuali pattuizioni individuali difformi sono da intendersi sostituite di diritto.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha inoltre richiesto a tutti i dipendenti del Gruppo bancario inclusi nel personale più rilevante di comunicare l'esistenza o

l'accensione di conti di custodia o amministrazione a loro intestati o cointestati presso altri intermediari.

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

Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate

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

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

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

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

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

Il piano *short term incentive* 2023, oltre a prevedere la valutazione delle *performance* quantitative, è stato caratterizzato da meccanismi orientati al presidio del rischio, alla conformità dei comportamenti al quadro normativo di riferimento (interno ed esterno) tempo per tempo vigente, al rispetto della clientela e alla massimizzazione della sua soddisfazione.

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

- l'utilizzo di parametri di carattere qualitativo, con un impatto sulla quantificazione dell'incentivo e espressi con criteri quantitativamente misurabili, per rilevare la soddisfazione della clientela, l'eccellenza operativa e nel servizio offerto, la conformità alle norme (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i risultati di indagine di soddisfazione della clientela, il numero di reclami, l'adeguatezza della consulenza alla clientela, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la valutazione della *performance* qualitativa, intesa come valutazione dei comportamenti agiti). Pertanto, il piano *short term incentive* non si è basato esclusivamente su obiettivi commerciali, anche in ottemperanza della normativa sulla trasparenza con specifico riferimento alle reti;

- in ordine al contenimento del rischio, l'attribuzione:
 - per le reti commerciali, ove applicabile, di obiettivi attinenti al presidio dei profili di rischio del credito e del capitale;
 - per il personale più rilevante, laddove ciò non generasse un potenziale conflitto di interesse, di KPI *risk based*, coerenti con i rischi assunti in riferimento alle responsabilità e attività agite, allineati al *Risk Appetite Framework*, con particolare attenzione al rischio operativo;
- la previsione di meccanismi di *malus* e *claw-back*, che agiscono direttamente sull'incentivo fino al suo azzeramento, per disincentivare comportamenti di *misconduct*.

Per sostenere la diffusione della cultura aziendale orientata all'attenzione verso le tematiche ESG (*Environmental, Social, Governance*), nel piano *short term incentive* è stata prevista una capillare assegnazione e diversificazione di KPI correlati a tali ambiti. In particolare, nel piano *short term incentive 2023* è stato previsto un meccanismo collegato alla profilatura della clientela che integra anche l'acquisizione delle preferenze ESG dei clienti. Il meccanismo ha riguardato il personale delle reti commerciali *retail* e *private* e ha dato un impulso importante all'integrazione del *set* informativo dei clienti con informazioni sulle preferenze ESG. L'obiettivo correlato alla quota di nuove erogazioni in settori *green* e a basso rischio di transizione, declinazione annuale dell'obiettivo del Piano Strategico, ha indirizzato l'intera filiera commerciale che gestisce clientela *corporate* e imprese a promuovere un'offerta commerciale ESG in linea con gli sfidanti obiettivi del piano strategico. Grazie all'impegno profuso, il KPI ha conseguito un risultato molto vicino alle attese, nonostante un *target* molto sfidante. Il *set* complessivo di indicatori utilizzati nel piano *short term incentive 2023* è stato coerente con lo stato di avanzamento dei progetti correlati al contesto della *Thematic Review*.



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

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

Per dettagli sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* 2024 e l'aggiustamento per i rischi *ex ante* ed *ex post* del personale più rilevante si rimanda ai paragrafi 6.4, 6.5 e 6.7 della sezione I.

Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Per le principali novità della politica di remunerazione 2024 si rimanda all'*Executive Summary* della *Policy* 2024 (pag. 5 della Sezione I).

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

Per evitare che gli incentivi del personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo siano collegati ai risultati economici¹¹, il loro riconoscimento non è subordinato al cancello di accesso di redditività UOC né al coefficiente di rettifica finanziario, costituito dall'indicatore di redditività *risk adjusted RORAC (Return On Risk Adjusted Capital)*, che può ridurre (fino ad azzerare) le risorse economiche del piano *short term incentive*, e dal meccanismo di riduzione delle citate risorse economiche in caso di perdita contabile consolidata d'esercizio.

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

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

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

¹¹ Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

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

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

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

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

I dettagli sono riportati al paragrafo 6.10 della Sezione I.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

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

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

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

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

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

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

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

I dettagli sono riportati al paragrafo 6.1 della Sezione I.

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda la remunerazione variabile correlata al piano *short term incentive*, la scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori, che si focalizzano sugli obiettivi prioritari della banca. Ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale e una curva di risultato su livelli di raggiungimento (minimo, *target* e massimo). Il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili. La somma dei punteggi pesati corrisponde alla *performance* conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo, che non può superare un livello massimo prefissato.

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

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

Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti

Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata con azioni, per allineare gli interessi tra *management* e azionisti e remunerare il personale più rilevante del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine. Per i dettagli si veda il paragrafo 6.6 e 6.8.2.3 della Sezione I.

Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"

Il *bonus pool* del Gruppo costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di *budgeting*. Il suo ammontare annuo è definito nella sola ipotesi in cui nel *budget* si preveda un utile e non può eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) consolidato previsto nel *budget*. Il *bonus pool* è fissato considerando anche gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo. Una eventuale revisione del *budget* in corso d'anno determinerebbe un adeguamento del *bonus pool* nel rispetto dei citati vincoli di redditività attesa, patrimonializzazione e liquidità.

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

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

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

La soglia di *Risk Trigger* definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework* è la condizione minima da perseguire per ciascun indicatore citato¹², al di sotto della quale non viene riconosciuto alcun incentivo né di breve né di lungo termine e non maturano le quote differite.

¹² Per la condizione di redditività la soglia di riferimento è conseguire un valore maggiore di zero.

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

Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

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

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

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

Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)

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

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

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

Ancorché non siano normativamente previsti requisiti di partecipazione azionaria, il controvalore del numero di azioni possedute al 31/12/2023 dall'Amministratore Delegato di Capogruppo è pari a oltre sei volte la propria remunerazione annua lorda fissa (sulla base del prezzo ufficiale di chiusura del 12/3/2024). Un ulteriore milione di azioni entrerà nel suo possesso nel biennio 2024-2025.

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

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

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR

Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti

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

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

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

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

In merito all'attuazione della politica di remunerazione 2023 si veda il paragrafo 1 della sezione II.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA PER LA CARICA DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
Ambrosoli Umberto	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Aletti	01/01/2023 - 31/12/2023	150.000
Varaldo Alessandro	Amministratore Delegato	Banca Aletti	01/01/2023 - 31/12/2023	823.396 (*)
Rigo Leonardo	Direttore Generale	Banca Aletti	01/01/2023 - 31/12/2023	452.839 (*)
Tarantini Graziano	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2023 - 19/04/2023	45.417
Paoloni Mauro	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	19/04/2023 - 31/12/2023	104.583
Puccio Giuseppe Maria Bernardo	Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2023 - 31/12/2023	879.094 (*)

Note:

(*) Comprensiva della stima dell'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2023 e dell'intero incentivo LTI 2021-2023 dei tre anni precedenti, riconosciuto per la positiva *performance* realizzata dal 2021 al 2023. Su base annua gli incentivi rispettano il limite di incidenza sulla remunerazione fissa individuale e non superano il 200% approvato dall'Assemblea (per l'incentivo LTI, poiché riferito ad un periodo di valutazione pluriennale, il relativo importo è considerato in ciascun anno del periodo di valutazione 2021-2023). In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2025 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR

Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile

La deroga basata sulla lettera b) è applicata ai requisiti di remunerazione di cui all'art. 94 paragrafo 1 lettere l) e m). Il numero di membri del personale che beneficiano della deroga è pari a 103. La loro retribuzione complessiva è pari a euro 17,45 milioni, di cui quella fissa è pari a euro 14,09 milioni e quella variabile a euro 3,36 milioni.

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

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

Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

	A	B	C	D
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
1	14	1	8	162
	Numero dei membri del personale più rilevante			
2	2.734.722	1.450.770	3.241.010	25.775.646
	Remunerazione fissa complessiva			
3	2.734.722	1.373.077	3.065.793	24.025.633
	Di cui in contanti			
4				
	(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a				
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
5				
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-5x				
	Di cui altri strumenti			
6				
	(Non applicabile nell'UE)			
7		77.693	175.217	1.750.013
	Di cui altre forme			
8				
	(Non applicabile nell'UE)			
9		1	8	148
	Numero dei membri del personale più rilevante			
10		4.835.183	6.396.011	14.466.284
	Remunerazione variabile complessiva (1)			
11		580.536	1.263.592	5.878.183
	Di cui in contanti			
12		333.499	534.725	970.606
	Di cui differita			
EU-13a		4.254.647	5.132.419	8.588.101
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
EU-14a		2.567.613	3.083.550	4.747.056
	Di cui differita			
EU-13b				
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-14b				
	Di cui differita			
EU-14x				
	Di cui altri strumenti			
EU-14y				
	Di cui differita			
15				
	Di cui altre forme			
16				
	Di cui differita			
17	2.734.722	6.285.953	9.637.021	40.241.930
	Remunerazione complessiva (2 + 10)			

Note:

(1) Comprensiva della stima dell'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2023 e dell'intero incentivo LTI 2021-2023 dei tre anni precedenti, riconosciuto per la positiva performance realizzata dal 2021 al 2023. Su base annua gli incentivi rispettano il limite di incidenza sulla remunerazione fissa individuale e non superano il 200% approvato dall'Assemblea (per l'incentivo LTI, poiché riferito ad un periodo di valutazione pluriennale, il relativo importo è considerato in ciascun anno del periodo di valutazione 2021-2023). In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale (per l'Amministratore Delegato di Copogruppo il periodo di differimento è quinquennale, le ultime quote dell'incentivo STI 2023 e dell'incentivo LTI 2021-2023 saranno libere da vincoli nel 2030); le singole quote differite matureranno dal 2025 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

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

	A	B	C	D
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante		1	1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo		250.000	40.000
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus		250.000	40.000
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		2	34
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo (1)		50.000	454.497
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		50.000	411.297
9	Di cui differiti			43.200
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus		50.000	253.497
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona		30.000	108.000

(1) Comprendono erogazioni a fronte di patti di non concorrenza e patti di prolungamento del preavviso.

REMUNERAZIONE DIFFERITA E SOGGETTA A MANTENIMENTO	A	B	C	D	E	F	EU-G	EU-H
	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER PERIODI DI PRESTAZIONE PRECEDENTI	IMPORTO DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO DI CUI IMPORTI CHE MATURERANNO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE	IMPORTO COMPLESSIVO DELLE CORREZIONI EFFETTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DOVUTE A CORREZIONI IMPLICITE EX POST (OSSIA VARIAZIONI DI VALORE DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA DOVUTE ALLE VARIAZIONI DEI PREZZI DEGLI STRUMENTI) (*)	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PRIMA DELL'ESERCIZIO, EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO
19 Altri membri del personale più rilevante	3.015.155	1.185.407	1.829.748	12.994	7.326	817.161	1.409.439	193.070
20 In contanti	1.488.728	587.852	900.876	6.497	3.663		590.867	
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	1.526.427	597.555	928.873	6.497	3.663	817.161	818.572	193.070
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo totale	6.328.792	2.226.223	4.102.569	12.994	7.326	2.284.458	2.717.663	352.500

Note:

(*) Correzione implicita teorica calcolata come differenza tra il valore determinato sulla base del prezzo ufficiale di mercato dell'8 febbraio 2024 (pari a euro 5,086) e il relativo valore all'assegnazione. Tale correzione è riferita agli importi che maturano nel corso dell'esercizio e a quelli che matureranno negli esercizi successivi.

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

EUR	A
MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE CHE HANNO UNA REMUNERAZIONE (*) ELEVATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 450, LETTERA I), DEL CRR.	
1 Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	2
2 Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	1
3 Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4 Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	1
5 Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6 Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7 Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8 Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9 Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10 Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	1
11 Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

Note:

(*) Comprensiva della stima dell'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2023 e dell'intero incentivo LTI 2021-2023 dei tre anni precedenti, riconosciuto per la positiva *performance* realizzata dal 2021 al 2023. Su base annua gli incentivi rispettano il limite di incidenza sulla remunerazione fissa individuale e non superano il 200% approvato dall'Assemblea (per l'incentivo LTI, poiché riferito ad un periodo di valutazione pluriennale, il relativo importo è considerato in ciascun anno del periodo di valutazione 2021-2023). In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale (per l'Amministratore Delegato di Capogruppo il periodo di differimento è quinquennale, le ultime quote dell'incentivo STI 2023 e dell'incentivo LTI 2021-2023 saranno libere da vincoli nel 2030); le singole quote differite matureranno dal 2025 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

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

	A		B		C		D	E	F	G	H	I	J
	REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE		TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	SERVIZI BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	AZIENDALI	FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	TUTTE LE ALTRE	TOTALE
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante		14	1	15								185
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione												
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza						4	2		2			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante						42	86		19	14		1
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante		2.734.722	6.285.953	9.020.675	15.256.453	20.854.447	10.277.722	3.076.481	413.848			
6	Di cui remunerazione variabile (1)		4.835.183	4.835.183	4.835.183	7.663.017	7.632.283	4.918.152	548.017	100.827			
7	Di cui remunerazione fissa		2.734.722	1.450.770	4.185.492	7.593.436	13.222.164	5.359.570	2.528.464	313.021			

Note:

(1) Comprensiva della stima dell'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2023 e dell'intero incentivo LTI 2021-2023 dei tre anni precedenti, riconosciuto per la positiva *performance* realizzata dal 2021 al 2023. Su base annua gli incentivi rispettano il limite di incidenza sulla remunerazione fissa individuale e non superano il 200% approvato dall'Assemblea (per l'incentivo LTI, poiché riferito ad un periodo di valutazione pluriennale, il relativo importo è considerato in ciascun anno del periodo di valutazione 2021-2023). In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale (per l'Amministratore Delegato di Capogruppo il periodo di differimento è quinquennale, le ultime quote dell'incentivo STI 2021-2023 saranno libere da vincoli nel 2030); le singole quote differite matureranno dal 2025 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Le quote in azioni sono valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione.

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

Il confronto sulla remunerazione totale è effettuato considerando gli incentivi riconosciuti comprensivi delle quote differite che matureranno successivamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Per il piano STI 2023 e per il piano LTI 2021-2023, l'incentivo è suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*; le ultime quote saranno pertanto libere da vincoli nel 2030.

Negli ultimi quattro anni il risultato del Gruppo è quasi quadruplicato (l'UOC è cresciuto da circa euro 570 milioni a oltre euro 2 miliardi). Nel 2023 la remunerazione annua lorda fissa RAL dell'Amministratore Delegato è risultata sotto il valore mediano di mercato (circa -11%).

Si segnala peraltro che nel corso del quadriennio il Gruppo ha favorito l'uscita, attraverso l'attivazione del fondo esuberi e il pensionamento, di quasi 1.900 persone caratterizzate da remunerazioni mediamente elevate; ciò, insieme alle assunzioni di personale giovane avvenute contestualmente, ha calmierato la crescita della remunerazione media del personale. Inoltre, gli incrementi retributivi che derivano dal rinnovo del CCNL per aree professionali e quadri direttivi, siglato a dicembre 2023, hanno inciso sull'anno solo in parte in quanto, come previsto dall'accordo, applicati dal 1° luglio.

REMUNERAZIONE TOTALE		DELTA (2020 VS 2019) (*)	DELTA (2021 VS 2020)	DELTA (2022 VS 2021)	DELTA (2023 VS 2022)
Amministratore Delegato	CASTAGNA GIUSEPPE	-41%	26%	2%	9% (a)
					155% (b)
Condirettore Generale (**)	DE ANGELIS DOMENICO	-28%	17%	6%	-10% (a)
					136% (b)
Presidente Consiglio di Amministrazione	TONONI MASSIMO	(1)	(2)	0%	0%
Componente Consiglio di Amministrazione	PAOLONI MAURO	-12%	2%	1%	-19%
	COMOLI MAURIZIO	-36%	-7%	3%	58%
	ANOLLI MARIO	-22%	19%	0%	9%
	BOCCARDELLI PAOLO	(5)	(5)	(5)	(5)
	BORDOGNA PAOLO	(5)	(5)	(5)	(5)
	FARUQUE NADINE FARIDA	(1)	(2)	0%	2%
	FERRETTI PAOLA	(5)	(5)	(5)	(5)
	FRASCAROLO CARLO	-24%	0%	-13%	(6)
	MANENTI ALBERTO	(1)	(2)	0%	(6)
	MANTELLI MARINA	(1)	(2)	15%	17%
	MIO CHIARA	(5)	(5)	(5)	(5)
	OLIVETI ALBERTO	(5)	(5)	(5)	(5)
	PEDROLLO GIULIO	-14%	21%	0%	(6)
	ROSSETTI EUGENIO	(1)	(2)	0%	3%
	SOFFIENTINI MANUELA	-11%	22%	0%	5%
	TAURO LUGIA	(1)	(2)	0%	-4%
TORRICELLI COSTANZA	-31%	9%	0%	(6)	
ZANOTTI GIOVANNA	(1)	(2)	0%	(6)	

REMUNERAZIONE TOTALE		DELTA (2020 VS 2019) (*)	DELTA (2021 VS 2020)	DELTA (2022 VS 2021)	DELTA (2023 VS 2022)
Presidente Collegio Sindacale	PRIORI MARCELLO	-10%	11%	3%	-2%
Componente Collegio Sindacale	DE NUCCIO ELBANO	(5)	(5)	(5)	(5)
	LAURI MAURIZIO	(1)	(2)	0%	9%
	MUZI SILVIA	(3)	(3)	(4)	44%
	SONATO ALFONSO	-11%	11%	0%	(6)
	VALENTI NADIA	(1)	(2)	8%	8%
Personale	Media della remunerazione totale annua lorda	0,2%	4,5%	1,7%	3,8% (a) 4,6% (b)
UOC - Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)		-39%	180%	31%	59%

Note:

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

(**) In aggiunta alle cariche riportate in tabella, si segnala che la carica di Condirettore Generale CFO è stata assunta dal dott. Ginevra nel 2023.

(a) La componente variabile della remunerazione comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2023 riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione).

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

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

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

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

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

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

(6) Il mandato dell'esponente è terminato nel corso del 2023.

4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI

Nel 2023 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione¹³, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014¹⁴.

¹³ Cfr. Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.

¹⁴ Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

PARTE 2 – TABELLE INFORMATIVE (IMPORTI LORDI)

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

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

Compensi corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione (euro)

(A) 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 DEI COMPENSI EQUITY (4)	(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						
TONONI MASSIMO	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	137.500	137.500						137.500		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611	33.611						33.611		
	Presidente Consiglio di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	312.500	312.500						312.500		
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv.bilancio 2025	76.389	76.389						76.389		
	[[Compensi nella società che redige il bilancio				110.000	450.000	560.000				560.000		
	[[Compensi di controllate e collegate				110.000	450.000	560.000				560.000		
	[[Totale				33.611	33.611	560.000				560.000		
COMOLI MAURIZIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	13.750	13.750						13.750		
	Membro Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		13.750						13.750		
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389	76.389						76.389		
	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	125.000	125.000						125.000		
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. bilancio 2025	34.028	34.028						34.028		
	[[Compensi nella società che redige il bilancio				110.000	125.000	235.000	47.778	47.778	47.778	282.778		
	Presidente Consiglio di amministrazione VERA ASSOCIACIONI s.p.a	01/01/2023 - 14/12/2023	14/12/2023 (esatte per dimissioni)	9.534	3.600	14.301	27.436				27.436		
	Presidente Consiglio di amministrazione VERA PROIEZIONE SpA	01/01/2023 - 14/12/2023	14/12/2023 (esatte per dimissioni)	9.534	3.900	14.301	27.736				27.736		
	[[Compensi di controllate e collegate				19.069	7.500	28.403	55.171	47.778	47.778	55.171		
	[[Totale				129.069	7.500	153.403	290.171	47.778	47.778	337.949		

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATO 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 DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDIPENDITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				EMOLUMENTI DELIBERATI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	COMPENSI RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE	TOTALE						
PAOLINI MAURO															
	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	55.000				55.000				55.000			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611				33.611				33.611			
	Membero Comitato Nomine	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023					3.056				3.056			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389				76.389				76.389			
	Membero Comitato Rinnovazioni	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025					10.208				10.208			
	[(Compensi nelle società che redige il bilancio														
	Presidente Consiglio di amministrazione BANCO BPAVITA S.p.A.	01/01/2023- 18/04/2023	18/04/2023 (scadenza mandate)	110.000	4.479	1.250	55.000	165.000	13.264			13.264		13.195	
	Presidente Consiglio di amministrazione BANCO BPAVITA S.p.A.	01/01/2023- 18/04/2023	18/04/2023 (scadenza mandate)	2.986	1.250		5.973	10.209				10.209			
	Presidente Consiglio di amministrazione BANCA AKROS S.p.A.	19/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	90.639			13.944	104.583				104.583			
	Presidente Consiglio di amministrazione ONKINS ITAV S.r.l.	19/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025											(e)	
	[(Compensi da controllate e collegate														
	[(Tabella														
	CASTAGNA GIUSEPPE (*)	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	98.105	2.500		27.383	127.987				127.987			
	Administratore Delegato	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	208.105	2.500		82.383	292.987	13.264			306.251			
	[(Compensi nelle società che redige il bilancio														
	Administratore Delegato	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025					580.536				580.536		1.736.423	
	[(Compensi nelle società che redige il bilancio														
	Consigliere BANCA AIETI S.p.A.	01/01/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2023	(c)			1.373.077	1.373.077				2.031.306		1.736.423	
	[(Compensi da controllate e collegate														
	[(Tabella														
	580.536														
	1.373.077														
	1.373.077														
	77.693														
	77.693														
	2.031.306														
	2.031.306														
	1.736.423														

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATO 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 DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDIPENDITÀ 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						
ANOLI MARIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611								33.611			
	Membro Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		13.750					13.750		13.750			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389								76.389			
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		34.028							34.028			
	Presidente Comitato Nomine	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		20.417							20.417			
	[1]Compeni nella società che redige il bilancio			110.000	68.195							178.195			
	Presidente Consiglio di amministrazione VERA VITA S.p.A.	01/01/2023- 14/12/2023 (escluso per dimissioni)	14/12/2023	19.068	4.500	19.068				14.301	3.600	17.901	(d)	60.538	
	Consigliere VERA VITA S.p.A.	14/12/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	986						123		123	(e)	1.110	
	[1]Compeni di controllo e collegato			20.055	4.500	19.068				14.425	3.600	18.025		61.648	
	[1]Totale			130.055	4.500	19.068				82.619	3.600	86.219		239.843	
BOCCARDELLI PAOLO	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. bilancio 2025	76.389								76.389			
	Presidente Comitato Pari Comitato	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. bilancio 2025		10.208							10.208			
	[1]Compeni nella società che redige il bilancio			76.389	10.208							86.597			
	[1]Compeni di controllo e collegato			76.389	10.208							86.597			
	[1]Totale			76.389	10.208							86.597			
BORIOGNA PAOLO	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv.bilancio 2025	76.389								76.389			
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		34.028							34.028			
	Membro Comitato Remunerazioni	26/04/2023- 31/12/2023	Approv.bilancio 2025		10.208							10.208			
	[1]Compeni nella società che redige il bilancio			76.389	44.236							120.625			
	[1]Compeni di controllo e collegato			76.389	44.236							120.625			
	[1]Totale			76.389	44.236							120.625			

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATO RICOPIERTA 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 DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDIPENDITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				EMOLUMENTI DELIBERATI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	COMPENSI RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE	TOTALE						
FARIGUE MADINE FARIDAC Consigliere di amministrazione															
		01/01/2023- 31/12/2023	20/04/2023	33.611								33.611			
	Membro Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		13.750			13.750				13.750			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389				76.389				76.389			
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. bilancio 2025		34.028			34.028				34.028			
	((Compensi nella società che redige il bilancio													157.778	
	((Compensi da controllate e collegate													157.778	
	((Il) totale													157.778	
FERRETTI PAOLA Consigliere di amministrazione															
		20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389				76.389				76.389			
	Membro Comitato Pari Corrente	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		5.104			5.104				5.104			
	((Compensi nella società che redige il bilancio													81.493	
	((Compensi da controllate e collegate													81.493	
	((Il) totale													81.493	
FRASCAROLO CARLO Consigliere di amministrazione															
		01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611				33.611				33.611			
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		6.111			6.111				6.111			
	((Compensi nella società che redige il bilancio													39.722	
	((Compensi da controllate e collegate													39.722	
	((Il) totale													39.722	
MANENTI ALBERTO Consigliere di amministrazione															
		01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611				33.611				33.611			
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		3.056			3.056				3.056			
	((Compensi nella società che redige il bilancio													36.667	
	((Compensi da controllate e collegate													36.667	
	((Il) totale													36.667	

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATO RICOBERTA 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 DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDIPENDITÀ 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						
MANTELLI MARINA	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33,611								33,611			
	Membro Comitato Nome	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		3,056							3,056			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76,389								76,389			
	Membro Comitato Nome	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		10,208							10,208			
	Consigliere BANCO BPM VITA S.p.A.	01/01/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	110,000	13,264							123,264			
	Consigliere BANCO BPM ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2023- 14/12/2023 14/12/2023 (escluso per dimissioni)	Approv. Bilancio 2025	18,521	1,250					4,214	(0)	23,985			
	Consigliere VERA VITA S.p.A.	14/12/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	9,507	1,250					1,250	(0)	13,644			
	Consigliere di amministrazione	14/12/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	986						123	123	1,110			
	Membro Comitato Sostenibilità	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	29,014	2,500					3,000	7,225	38,738			
	Membro Comitato Nome	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	139,014	2,500					3,000	20,489	162,002			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76,389								76,389			
	Membro Comitato Sostenibilità	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		10,208							10,208			
	Membro Comitato Nome	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		10,208							10,208			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76,389	20,416							96,805			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76,389	20,416							96,805			
	Membro Comitato Sostenibilità	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76,389								76,389			
	Membro Comitato Sostenibilità	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025		10,208							10,208			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76,389	10,208							86,597			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	76,389	10,208							86,597			
	Membro Comitato Fori Comitati	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33,611								33,611			
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		1,528							1,528			
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023		3,056							3,056			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33,611	4,584							38,195			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33,611	4,584							38,195			

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATO 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 DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDIPENDITÀ 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						
ROSSETTI EUGENIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611								33.611			
	Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità (Presidente)	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023					27.500				27.500			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389								76.389			
	Presidente Comitato Controllo Interno e Rischi	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025					68.056				68.056			
				110.000				110.000				95.556			
	(1)Compensi nelle società che redige il bilancio														
	(1)Compensi da controllate e collegate														
				110.000				110.000				95.556			
				33.611				33.611				33.611			
SORRENTINI MANUELA	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023												
	Comitato Remunerazioni (Presidente)	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023					6.111				6.111			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389								76.389			
	Comitato Remunerazioni (Presidente)	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025					20.417				20.417			
				110.000				110.000				26.528			
	(1)Compensi nelle società che redige il bilancio														
	(1)Compensi da controllate e collegate														
				110.000				110.000				26.528			
				33.611				33.611				33.611			
TAURO LUIGIA	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023												
	Membro Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023					13.750				13.750			
	Consigliere di amministrazione	20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	76.389								76.389			
	Presidente Comitato Sostenibilità	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025					20.417				20.417			
				110.000				110.000				26.528			
	Membro Comitato Pari Comitato	26/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025					5.104				5.104			
				110.000				99.271				39.271			
	(1)Compensi nelle società che redige il bilancio														
	(1)Compensi da controllate e collegate														
				110.000				99.271				149.271			
				33.611				33.611				33.611			
TORRELLI COSTANZA	Consigliere di amministrazione	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023												
	Comitato Pari Comitato (Presidente)	01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023					3.056				3.056			
				33.611				3.056				3.056			
	(1)Compensi nelle società che redige il bilancio														
	Consigliere di amministrazione ANIMA HOLDING S.P.A.	21/03/2023- 20/04/2023	Approv. Bilancio 2025	4.247				1.233				1.233			
				4.247				1.233				1.233			
				37.858				4.288				4.288			
				4.247				1.233				1.233			
				37.858				4.288				4.288			
				1.410.935				4.288				1.410.935			
				1.377.324				1.233				1.378.556			
				1.377.324				1.233				1.378.556			
				1.378.556				1.233				1.378.556			
				1.410.935				4.288				1.410.935			
				1.378.556				1.233				1.378.556			
				1.415.233				4.288				1.415.233			

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATO RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1)				(2)		(3)		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDIPENDITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO											
				COMPENSI FISSI		COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI		BONUS E ALTRI INCENTIVI(1)																	
				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															
ZANOTTI GIOVANNIA				33.611	33.611											33.611											
Consigliere di amministrazione				01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023											1.528					1.528						
Membro Comitato Pari Comitato				01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023											1.528					1.528						
Consigliere di amministrazione ANIMA HOLDING S.P.A.				21/03/2023- 20/04/2023	Approv. Bilancio 2025											33.611	1.528	493	0	1.528					35.139		
				4.247	4.247											493					4.740						
(1)Compensi da contabile e collegato				4.247	4.247											493					4.740						
(1)Totale				37.858	37.858											2.021					39.879						

Note:

(**) La retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato di Banco BPM per il 2023 è stata pari a 1,373 € mln. Da maggio 2023 la retribuzione annua fissa è aumentata da 1,2 a 1,45 mln, compenso inferiore di circa l'11% rispetto alla mediana di mercato. Il Consiglio di Amministrazione lo ha determinato considerando che era rimasto invariato negli ultimi sei anni e per renderlo più competitivo rispetto al mercato, tenuto anche conto dell'evoluzione dei risultati economici positivi. Alla retribuzione fissa si aggiungono i benefici non monetari e la retribuzione variabile – di cui oltre il 75% in azioni – collegata alla realizzazione di obiettivi a breve termine (piano STI) per il 2023 e a lungo termine (piano LTI) per il periodo 2021-2023.

(a) Non previsto compenso.

(b) Tra cui rilevano: fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa supersistiti, autoveettura e polizza infortuni.

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

(d) Membro del Comitato Controllo e Rischi.

(e) Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

(f) Membro Comitato Controllo e Rischi: Euro 1.760,27 compenso fisso più Euro 1.250,00 gettoni di presenza. Membro Comitato Remunerazioni: compenso fisso Euro 704,11 più Euro 500,00 gettoni di presenza.

(g) Membro Comitato Controllo e Rischi.

(h) Di cui Euro 739,73 quale membro del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità ed Euro 493,15 quale membro del Comitato Pari Correlate.

(i) Compenso per la carica di membro del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (valore stimato sulla base della performance conseguita), somma di quote erogabili e quote differite.

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

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica (euro)
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 DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				EMOLUMENTI DEIBERATI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389 (escluso per dipendente)	RETRIBUZIONI FISSE DA RISPARMIO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO FISSO					
PRIORI MARCELLO FRANCESCO															
Presidente del Collegio Sindacale		01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	48.889								48.889			
Presidente del Collegio Sindacale		20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	131.944								131.944			
				180.833								180.833			
<i>(Compensi nella società che redige il bilancio)</i>															
Presidente del Collegio Sindacale BANCA ARROS S.p.A.		01/01/2023- 19/04/2023	19/04/2023 (escluso per dimissioni)	15.139								15.139			
Sindaco effettivo BANCA ALFENIS p.A.		01/01/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2023	35.000								35.000			
Presidente del Collegio Sindacale BANCO BPM VITA S.p.A.		01/01/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	50.000								50.000			
Presidente Collegio Sindacale BANCO BPM ASSICURAZIONI S.p.A.		01/01/2023- 14/12/2023	14/12/2023 (escluso per dimissioni)	28.521								28.521			
Presidente Collegio Sindacale VERBA VITA S.p.A.		14/12/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	1.479								1.479			
				130.139								130.139			
<i>(Compensi da controllate e collegate)</i>															
<i>(III) Totale</i>				310.972								310.972			
DI NUCCIO EBANO															
Sindaco effettivo		20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	86.806								86.806			
				86.806								86.806			
<i>(Compensi nella società che redige il bilancio)</i>															
<i>(III) Totale</i>															
<i>(III) Totale</i>				86.806								86.806			
LAURI MAURIZIO															
Sindaco effettivo		01/01/2023- 20/04/2023	20/04/2023	33.611								33.611			
Sindaco effettivo		20/04/2023- 31/12/2023	Approv. Bilancio 2025	86.806								86.806			
				120.417								120.417			
<i>(Compensi nella società che redige il bilancio)</i>															
<i>(III) Totale</i>															
<i>(III) Totale</i>				120.417								120.417			

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
				COMPENSI FISSI		COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI								COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	EMOLUMENTI PERSEGUITI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	IMBORSI FORRETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI PER LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO FISSO	GETTONI DI PRESENZA	TOTALE	BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI		
DE ANGELO DOMENICO	Diligente	01/01/2023-31/12/2023	a tempo indeterminato		700.000			700.000	700.000			863.205	32.526 (a)		653.155	
Condirettore Generale									700.000			863.205	32.526		653.155	
[(Compensi nella società che redige il bilancio																
[(Compensi di controllo e collegato																
[(Tabella																
GENOVA EDOARDO MARIA	Diligente	01/01/2023-31/12/2023	a tempo indeterminato		519.567			519.567	700.000			863.205	26.393 (b)		473.462	
Condirettore Generale									700.000			863.205	26.393		473.462	
[(Compensi nella società che redige il bilancio																
[(Compensi di controllo e collegato																
[(Tabella																
CONTESSA AGOSTO BUCCATO S.p.A.	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	Aggrav. Bilancio 2023													
Presidente																
CDA/GARDAANTI LIBERTY SERVICES S.p.A.																
[(Compensi nella società che redige il bilancio																
[(Compensi di controllo e collegato																
[(Tabella																
					519.567			519.567	700.000			807.795	26.393	30.000	473.462	

Note:

- (a) Fondo pensioni, assistenza sanitaria; autoveettura, polizza infortuni.
(b) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autoveettura, polizza infortuni, alloggio.
(c) Patto di non concorrenza.
(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (stima sulla base della performance calcolata al 1° marzo 2024), somma di quote erogabili e quote differite.
(2) Per i Piani a partire dal 2020 il fair value dei compensi equity riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota up front e quote differite) lungo il rispettivo periodo di vesting.

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

8 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	(1)				(2)		(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	COMPENSI FISSI				COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI		COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
	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 E AGLI UTILI		(4)	
					2.342.271					2.342.271	250.000	3.317.333	734.348
[I]Compensi nella società che redige il bilancio					2.342.271	2.342.271	589.269	135.792	250.000	3.317.333	734.348		
[II]Compensi da controllate e collegate (5)					2.342.271	2.342.271	589.269	135.792	250.000	3.317.333	734.348		
[III]Totale					2.342.271	2.342.271	589.269	135.792	250.000	3.317.333	734.348		

Note:

- (1) Remunerazione fissa erogata nel 2023.
(2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (stima sulla base della performance calcolata al 1° marzo 2024), somma di quote erogabili e quote differite.
(3) Welcome bonus.
(4) Per i Piani a partire dal 2020 il fair value dei compensi equity riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota *up front* e quote differite) lungo il rispettivo periodo di *vesting*.
(5) Per le 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.

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) BIANCO (2)	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					(8)	(9)	(10)	(11)	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI (1)	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)						
			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	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	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE (4)	
GINEVRA EDUARDO MARIA <small>Consulente Generale CFO BANCO BPM</small>													71.843
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			111.085 Azioni Ordinarie Banco BPM	2022/2030									
(II) Compensi da contabile e collegate			223.575 Azioni Ordinarie Banco BPM	2021/2029						149.050 Azioni Ordinarie Banco BPM	758.068	215.529	
(III) Totale			334.660 Azioni Ordinarie Banco BPM			261.432	2023/2029	27/06/2024	N.D.	N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	98.654	145.859	
			15.878 Azioni Ordinarie Banco BPM	2022/2028						3.969 Azioni Ordinarie Banco BPM	20.186	22.330	
			12.992 Azioni Ordinarie Banco BPM	2021/2027						4.330 Azioni Ordinarie Banco BPM	22.022	12.132	
			6.365 Azioni Ordinarie Banco BPM	2020/2026						3.182 Azioni Ordinarie Banco BPM	16.184	5.769	
			9.953 Azioni Ordinarie Banco BPM	2019/2025						9.953 Azioni Ordinarie Banco BPM	50.621		
						261.432					170.484	473.462	

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO (2)	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 ATTRIBUITI (1)	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO (12)
			(2) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE			
		185.141 17/04/2024 (5)	2022-2030 Azioni Ordinarie Banco BPM								119.738	
		186.311 15/04/2021 (5)	2021-2029 Azioni Ordinarie Banco BPM								187.348	
		2023 20/04/2023 (b)(**)									342.872	
		2022 17/04/2022									55.166	
		2021 15/04/2021									22.931	
		2020 14/04/2020									6.298	
											734.348	

3 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(f) Compensi nelle società che redige il bilancio

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) Per i piani antecedenti al 2022 e per il piano LTI 2021-2023 il valore è calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato l'8/02/2024 che è pari a euro 5,086.
- (4) Per i Piani a partire dal 2020 il *fair value* dei compensi *equity* riportato in tabella è allineato a quanto rilevato in bilancio; il costo di competenza dei piani in azioni comprende la suddivisione dell'incentivo riconosciuto (quota *up front* e quote *differte*) lungo il rispettivo periodo di *vesting*.
- (5) Per le azioni del piano LTI 2021-2023 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,41530. Per le azioni del piano LTI 2022-2024 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,70064.
- (a) 1 dirigente ha periodo di *vesting* 2021-2029 e 1 dirigente ha periodo di *vesting* 2021-2027.
- (b) L'effettiva assegnazione avverrà al momento della maturazione della rispettiva quota *up-front* in contanti (27/06/2024) e il corrispondente numero di azioni sarà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/06/2024.
- (c) 3 dirigenti hanno periodo di calendario precedenti il 27/06/2024.
- (d) 2 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2023-2029 e 3 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2023-2028.
- (e) 5 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2022-2028 e 3 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2022-2027.
- (*) Valori stimati sulla base della *performance* conseguita.
- (**) Stima sulla base della *performance* calcolata al 1° marzo 2024.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (euro)

Si precisa che l'erogazione degli importi riportati in tabella avverrà esclusivamente a seguito della positiva verifica delle predefinite condizioni di ogni singolo piano.

A COGNOME E NOME	B CARICA	(1) PIANO (1)	(2)			(3)			(4) ALTRI BONUS
			BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
			(A) EROGABILE/EROGATO	(B) DIFFERITO	(C) PERIODO DI DIFFERIMENTO	(A) NON PIÙ EROGABILI	(B) EROGABILE/EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
CASTAGNA GIUSEPPE									
Amministratore Delegato BANCO BPM									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
		2023 [20/04/2023] (a)	247.037	333.499	2024-2029				
		2022 [7/04/2022]				64.789		259.157	
		2021 [15/04/2021]				62.234		186.703	
		2020 [4/04/2020]				45.924		91.848	
		2019 [6/04/2019]				52.817		52.817	
		2018 [7/04/2018]				63.624			
(II) Compensi da controllate e collegate									
			247.037	333.499		289.388		590.525	
DE ANGELIS DOMENICO									
Condirettore Generale CBO BANCO BPM									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
		2023 [20/04/2023] (b)	55.608	75.071	2024-2029				
		2022 [7/04/2022]				14.267		57.067	
		2021 [15/04/2021]				11.826		35.477	
		2020 [4/04/2020]				6.735		13.471	
		2019 [6/04/2019]				8.143		8.143	
(II) Compensi da controllate e collegate									
			55.608	75.071		40.971		114.158	
(III) Totale									

A COGNOME E NOME	B CARICA	(1) PIANO (1)	(2)			(3)			(4) ALTRI BONUS
			BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
			(A) EROGABILE/EROGATO	(B) DIFFERITO	(C) PERIODO DI DIFFERIMENTO	(A) NON PIÙ EROGABILI	(B) EROGABILE/EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	
GINEVRA EDOARDO MARIA		Condirettore Generale CFO BANCO BPM							
(II) Compensi nella società che redige il bilancio			2023 [20/04/2023] (b)	98.654	133.182	2024-2029			
			2022 [7/04/2022]		12.600		50.400		
			2021 [15/04/2021]		10.449		31.347		
			2020 [4/04/2020]		7.654		15.308		
			2019 [6/04/2019]		10.659		10.659		
(III) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				98.654	133.182		41.362	107.714	
8 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
(II) Compensi nella società che redige il bilancio			2023 [20/04/2023] (b)	330.942	258.327	2024-2029 (c)			
			2022 [7/04/2022]				35.230	126.051	
			2021 [15/04/2021]				39.310	39.310	
			2020 [4/04/2020]				25.191		
(III) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				330.942	258.327		99.731	165.361	

Note:

- (1) Per ciascun piano viene riportata la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano medesimo.
(a) Valori stimati sulla base della performance conseguita.
(b) Stima sulla base della performance calcolata al 1° marzo 2024.
(c) 3 dirigenti hanno periodo di differimento 2024-2029 e 3 dirigenti hanno periodo di differimento 2024-2028.

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

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

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

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

Consiglio di Amministrazione

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2023 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2023 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2023 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2023 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2023 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2023 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	
TONONI MASSIMO	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	3.500.000	-	-	-	-	-	3.500.000	-
COMOLI MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 31/12/2023 Vice Presidente dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	12.449	124.475	-	15.000	-	-	12.449	139.475
CASTAGNA GIUSEPPE	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 31/12/2023 Amministratore Delegato dal 01/01/2023 al 20/04/2023 Amministratore Delegato dal 26/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	1.337.235	-	307.875 (a)	20.000	82.838 (b)	20.000	1.562.272	-
ANOLLI MARIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	1.172	782	-	-	-	-	1.172	782
BOCCARDELLI PAOLO	Consigliere di amministrazione dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
BORDOGNA PAOLO	Consigliere di amministrazione dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
FARUQUE NADINE FARIDA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
FERRETTI PAOLA	Consigliere di amministrazione dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
FRASCAROLO CARLO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 20/04/2023	Banco BPM	azioni	10.271	-	-	-	-	-	10.271	-
MANENTI ALBERTO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 20/04/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
MANTELLI MARINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
MIO CHIARA	Consigliere di amministrazione dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
OLIVETTI ALBERTO	Consigliere di amministrazione dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
PAOLONI MAURO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2023 al 20/04/2023 Consigliere di amministrazione dal 20/04/2023 al 31/12/2023	Banco BPM	azioni	15	63	-	-	-	-	15	63

Condirettori Generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 1° GENNAIO 2023 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2023 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2023 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2023 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2023 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2023 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
			DE ANGELIS DOMENICO	Condirettore Generale (CBO) dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Banco BPM - azioni	260.787	2.562	80.422 (*)	-	33.706 (**)
GINEVRA EDOARDO MARIA	Condirettore Generale (CFO) dal 20/03/2023 al 31/12/2023 (a)	Banco BPM - azioni	169.439	313	59.310 (*)	-	21.450 (**)	-	207.299	313

Note:

(a) La carica di Condirettore Generale (CFO) ricoperta dal dott. Ginevra è divenuta efficace a decorrere dal 20/03/2023.

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

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

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

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

Persone fisiche: il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli 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:

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

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (VEDI NOTA 2)	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2023 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2023 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2023 (O ALLA DATA DI SCADENZA DALL'INCARICO)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2023 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2023 (O ALLA DATA DI SCADENZA DALL'INCARICO)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2023 O ALLA DATA DI SCADENZA INCARICO	
		POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
		8	Banco BPM - azioni	358.405	-	111.465 (*)	-	46.092 (**)	-

Note:

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

(**) Trattasi di cessioni di azioni finalizzate esclusivamente all'assolvimento dell'impatto fiscale relativo alle azioni consegnate in attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

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

Persone fisiche: il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli 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:

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

(2) Trattasi di n. 8 Dirigenti con responsabilità strategiche tra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e altri Dirigenti responsabili di Funzioni di Controllo, di cui n. 2 hanno ricoperto l'incarico per una frazione d'anno.

ALLEGATO – VERIFICA DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA COERENZA DELLE PRASSI ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2023

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

La funzione *Audit* è stata coinvolta ed ha effettuato verifiche sulle principali fasi del processo di definizione e attuazione delle Politiche 2022 e 2023.

In particolare, riguardo al corretto pagamento del sistema incentivante di breve termine 2022 sono state accertate le attività che attengono: alle condizioni di accesso al piano *short term incentive* 2022; alla valutazione della misurazione delle *performance* delle schede obiettivo del piano *short term incentive* 2022; alla liquidazione degli incentivi 2022 previsti per il personale dipendente del Gruppo Banco BPM. Quanto al disegno delle Politiche di Remunerazione 2023 (adottate con delibera assembleare del 20 aprile 2023) la funzione *Audit* ha provveduto a verificare: la declinazione delle regole e dei principi fondamentali del sistema retributivo del Gruppo 2023 e la definizione delle schede obiettivo 2023; il processo di identificazione del personale più rilevante (PPR); le azioni intraprese dal Gruppo in tema di retribuzione, *benefit* e patti di non concorrenza/prolungamento del preavviso.

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

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

I documenti informativi¹⁵ relativi a piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni Banco BPM ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF (Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni) e dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni e integrazioni) sono disponibili sul sito internet della Banca gruppo.bancobpm.it, nella sezione *Corporate Governance – Politiche di Remunerazione*.

¹⁵ I documenti informativi non costituiscono parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

