



**Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti
del personale del Gruppo
Banco BPM 2025**





Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM 2025

SEZIONE II

Compensi corrisposti 2024

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 30 aprile 2025

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..... | 20 |
| 1.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate | 20 |
| 1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 | 21 |
| 1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 all'Amministratore Delegato di Capogruppo..... | 25 |
| 1.2.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 ai Condirettori Generali di Capogruppo..... | 27 |
| 1.3 Altre tipologie di remunerazione | 30 |
| 1.3.1 Interventi di merito..... | 30 |
| 1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione..... | 30 |
| 1.3.3 Welfare e altri benefici di natura non monetaria..... | 30 |
| 1.4 Malus e claw-back | 30 |
| 1.5 Neutralità di genere | 31 |
| 2. TABELLE REDATTE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA TABELLA REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE INFORMATIVA QUALITATIVA | 31 |
| a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni..... | 31 |
| 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 | 31 |
| 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..... | 32 |
| 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..... | 33 |
| Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente | 33 |
| b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante | 34 |
| 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..... | 34 |
| Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post | 34 |

| | | |
|----|--|----|
| | 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 | 36 |
| | Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla..... | 36 |
| | Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto | 37 |
| 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..... | 37 |
| d) | I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD | 38 |
| e) | Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione | 38 |
| | Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone..... | 38 |
| | Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente..... | 38 |
| | 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..... | 39 |
| | 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" | 39 |
| f) | Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine..... | 40 |
| | 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 | 40 |
| | 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)..... | 40 |
| | Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante..... | 40 |
| 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 | 41 |
| | 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..... | 41 |
| 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..... | 42 |
| 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 | 59 |
| | Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche..... | 63 |
| | 2. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata | 65 |
| | Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali..... | 65 |
| | Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.... | 68 |
| | Allegato – Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2024 | 69 |
| | Informazione sui piani di compensi basati su strumenti finanziari | 70 |



Executive summary
Compensi corrisposti 2024


Executive summary

Compensi corrisposti 2024

RISULTATI CONSEGUITI

I traguardi raggiunti nell'esercizio 2024 dimostrano una volta di più la forza che Banco BPM è stato in grado di esprimere sin dalla sua nascita in tutti i settori del proprio *business* e certificano l'anticipo e il superamento dei principali obiettivi del Piano Strategico, obiettivi conseguiti grazie all'evoluzione dell'attività bancaria tradizionale a favore di famiglie e imprese e alla progressiva differenziazione delle fonti di ricavo.

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

|  BANCO BPM: «the place to be» La strada verso un RoTE >24% | |
|--|---|
| RISULTATI 2024 AI MASSIMI DI SEMPRE, GIÀ SUPERATI GLI OBIETTIVI DEL 2026 | OBIETTIVI ECCEZIONALI, MA CONSERVATIVI E SOSTENUTI DA UN COMPROVATO TRACK RECORD |
| <ul style="list-style-type: none"> • Utile netto di €1,9 mld, con €1,5 mld di dividendi • Utile netto Adj. a €1,7 mld e RoTE Adj. al 16%, entrambi ben al di sopra del consensus di mercato e degli obiettivi per il 2026 • Cost/Income al 47%: ~ -7,5 p.p. in 2 anni • NPE ratio lordo al 2,8%, sofferenze nette prossime allo zero¹ | <ul style="list-style-type: none"> • Utile netto 2027 a €2,15 mld, realistico e altamente realizzabile <ul style="list-style-type: none"> – Anima contribuisce per circa €0,2 mld di utile netto – Riduzione del margine di interesse tenendo conto del nuovo scenario con Euribor 3M a 2% medio nel 2026-27 – Tutti gli altri driver di crescita del P&L sono in linea con il Piano Strategico 2023-26 e per lo più conservativi rispetto alla traiettoria 2024 • RoTE 2027 >24% con un migliore business mix: le attività ad alto valore aggiunto rappresentano il 45-50% dell'utile netto |
| IL MODELLO DI BUSINESS PIÙ SOLIDO NEL PANORAMA BANCARIO ITALIANO | MANAGEMENT IMPEGNATO A GARANTIRE UN'ECCELLENTRE REMUNERAZIONE PER GLI AZIONISTI |
| <ul style="list-style-type: none"> • Focus sulle regioni più dinamiche a livello europeo • Un franchising distributivo senza eguali con un modello di fabbriche prodotto «best in class» • Sensitivity del margine di interesse più bassa tra i peer² e miglioramento del contributo ai proventi non da interessi grazie all'operazione Anima: dal 40% al 50% dei ricavi totali | <ul style="list-style-type: none"> • > €6 mld di distribuzione cumulata³ (rispetto ai €4 mld del Piano 2023-26) • + €1 mld di distribuzione aggiuntiva in seguito all'ottenimento di un riscontro positivo sulla richiesta del Danish Compromise • Solida posizione del capitale: landing point del CET1 ratio >14%⁴ |
|  <small>Note: 1. €209 mln esclusi i prestiti con garanzie statali. 2. Basato su osservazioni storiche. 3. Indipendentemente dal trattamento normativo dell'acquisizione di Anima. 4. Caso base calcolato in base all'ottenimento di un feedback positivo sulla richiesta di Danish Compromise - CET1 ratio > 13% per tutto l'arcopiano (alla fine di ogni anno), indipendentemente dal trattamento normativo dell'acquisizione di Anima.</small> | |

Il risultato della gestione operativa sale a € 3.048 milioni rispetto a € 2.770 milioni del 31 dicembre 2023 con un incremento del 10%. L'utile netto *stated* dell'esercizio si attesta a € 1.920 milioni con una crescita del +52% rispetto al 2023. A livello *adjusted*, l'utile netto risulta pari a € 1.691 milioni, con un incremento del 18%.

Per quanto riguarda la qualità del portafoglio, al 31 dicembre 2024 l'incidenza dei crediti deteriorati sul totale dei crediti lordi si è ulteriormente ridotta. Il costo del credito risulta in riduzione pur garantendo significativi livelli di copertura dei crediti deteriorati e si conferma solida la posizione patrimoniale del Gruppo che al 31 dicembre 2024 raggiunge i massimi livelli storici dalla fusione.

L'eccellente *performance* 2024 ha permesso di incrementare la remunerazione agli azionisti ai massimi storici, il *dividend payout ratio* è pari a ~80% (rispetto al 67% del 2023) e i dividendi 2024 sono pari a ~€ 1,5 miliardi: +€ 650 milioni rispetto al 2023.

Nel 2024 è altresì proseguito il processo di rafforzamento delle fabbriche prodotte con la *partnership* strategica in Numia Group S.p.A. (secondo player nazionale nel settore della monetica), l'internalizzazione delle attività della compagnia Vera Vita e, sempre nell'ambito della strategia di ulteriore rafforzamento e diversificazione del modello di *business* del Gruppo, l'offerta pubblica di acquisto volontaria sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding. Tale nuova e rilevante operazione, unita all'eccellente *performance* del 2024, in significativa accelerazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2023-2026, ha reso opportuno un aggiornamento del Piano stesso, approvato e presentato al mercato a inizio febbraio 2025.

Accelerazione della redditività e aumento della remunerazione: un livello senza precedenti

16% ROTE Adj.
(vs. il ~12,9% della guidance)

UTILE NETTO ADJ. €1.7 mld

- +€330mn rispetto alla guidance 2024, +24%
- +€190mn rispetto al target 2026, +13%

€1,5 MLD DIVIDENDI 2024
(+78% vs. 2023)

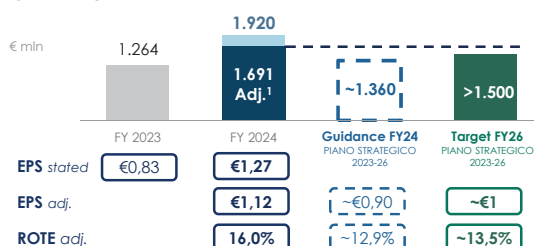
PAYOUT AUMENTATO A ~80%²

- 67% nel 2023

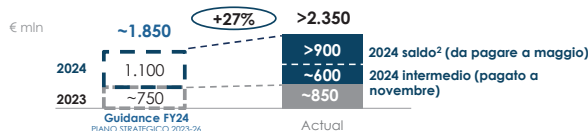
DPS 2024 a €1

- 11,2% di dividend yield³

UTILE NETTO



Dividendi cumulati 2023 e 2024 > €2,35 mld:
+ €0,5 mld rispetto alla guidance



Il CET 1 è salito al 15% dal 14,2% dell'anno precedente ben al di sopra del landing point del Piano 2023-26 (~14%)

NON ANCORA EMERSO L'ULTERIORE SUPPORTO ALLA REDDITIVITÀ DA PARTE DELLE PRINCIPALI FABBRICHE PRODOTTO

BANCO BPM

Note: 1. Per i dettagli si veda la slide 42. 2. Soggetto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. 3. Calcolato sul prezzo di chiusura dell'11 febbraio 2025.

1. Risultati 2024

Utile netto Adj. FY2024 a €1,7 mld (+18% A/A)

Utile netto *stated* +52% A/A

| PRINCIPALI RISULTATI DI CE € mln | 4T 23 | 4T 24 | Var.-A/A | 2023 | 2024 | Var. A/A |
|--|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Margine di interesse | 868 | 855 | -1.4% | 3,289 | 3,440 | 4.6% |
| Commissioni nette | 467 | 494 | 5.9% | 1,920 | 2,004 | 4.4% |
| Utile da partecipazioni | 49 | 46 | | 144 | 152 | |
| Risultato dell'attività assicurativa | 13 | 22 | | 46 | 93 | |
| Ricavi «Core» | 1,397 | 1,418 | 1.5% | 5,399 | 5,689 | 5.4% |
| Risultato netto finanziario | -14 | -15 | | -79 | -9 | |
| di cui Costo dei Certificati | -75 | -64 | | -263 | -284 | |
| di cui altre componenti RNF | 61 | 49 | | 184 | 275 | |
| Altri proventi netti di gestione | 14 | 31 | | 22 | 23 | |
| Proventi operativi | 1,397 | 1,434 | 2.7% | 5,341 | 5,704 | 6.8% |
| Oneri operativi | -661 | -661 | 0.0% | -2,571 | -2,656 | 3.3% |
| Ris.gestione operativa | 736 | 773 | 5.1% | 2,770 | 3,048 | 10.0% |
| Rettifiche nette sui crediti | -175 | -160 | -8.8% | -559 | -461 | -17.4% |
| Altro ² | -113 | -36 | | -171 | -83 | |
| Risultato operativo corrente (loro tasse) | 448 | 578 | 29.0% | 2,041 | 2,503 | 22.7% |
| Tasse | -105 | -171 | | -605 | -790 | |
| Risultato netto operativo corrente | 343 | 407 | 18.6% | 1,436 | 1,714 | 19.3% |
| Oneri sistemici | 1 | -4 | | -127 | -71 | |
| PPA e altro | -23 | -178 | | -45 | 278 | |
| Utile netto | 321 | 225 | -30.1% | 1,264 | 1,920 | 51.9% |
| Utile Netto Adj.³ | 437 | 446 | 1.9% | 1,432 | 1,691 | 18.0% |

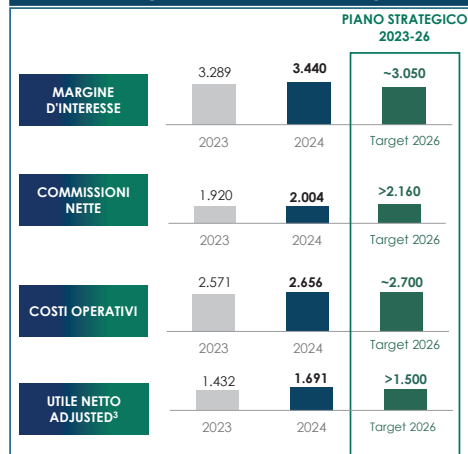
I dati del 2023 sono stati riclassificati; per i dettagli si vedano le Note metodologiche.

Note: 1. Include: Rettifiche nette su altre attività finanziarie, Accantonamenti netti ai fondi rischi e oneri, Utile (perdita) da cessione di quote di capitale, Utile (perdita) da valutazione di FV di attività materiali e altri elementi (al lordo delle imposte). 2. Principali elementi di natura di solidarietà (€130m nel 4° trimestre). 3. Per maggiori dettagli si veda la slide 42. 4. Le commissioni del 2023 e i ricavi caratteristici del Piano strategico 2023-26 sono stati riclassificati per alcuni ricavi legati ai pagamenti, coerentemente con i dati del 2024. Per maggiori dettagli si vedano le Note metodologiche.

BANCO BPM

1. Risultati 2024

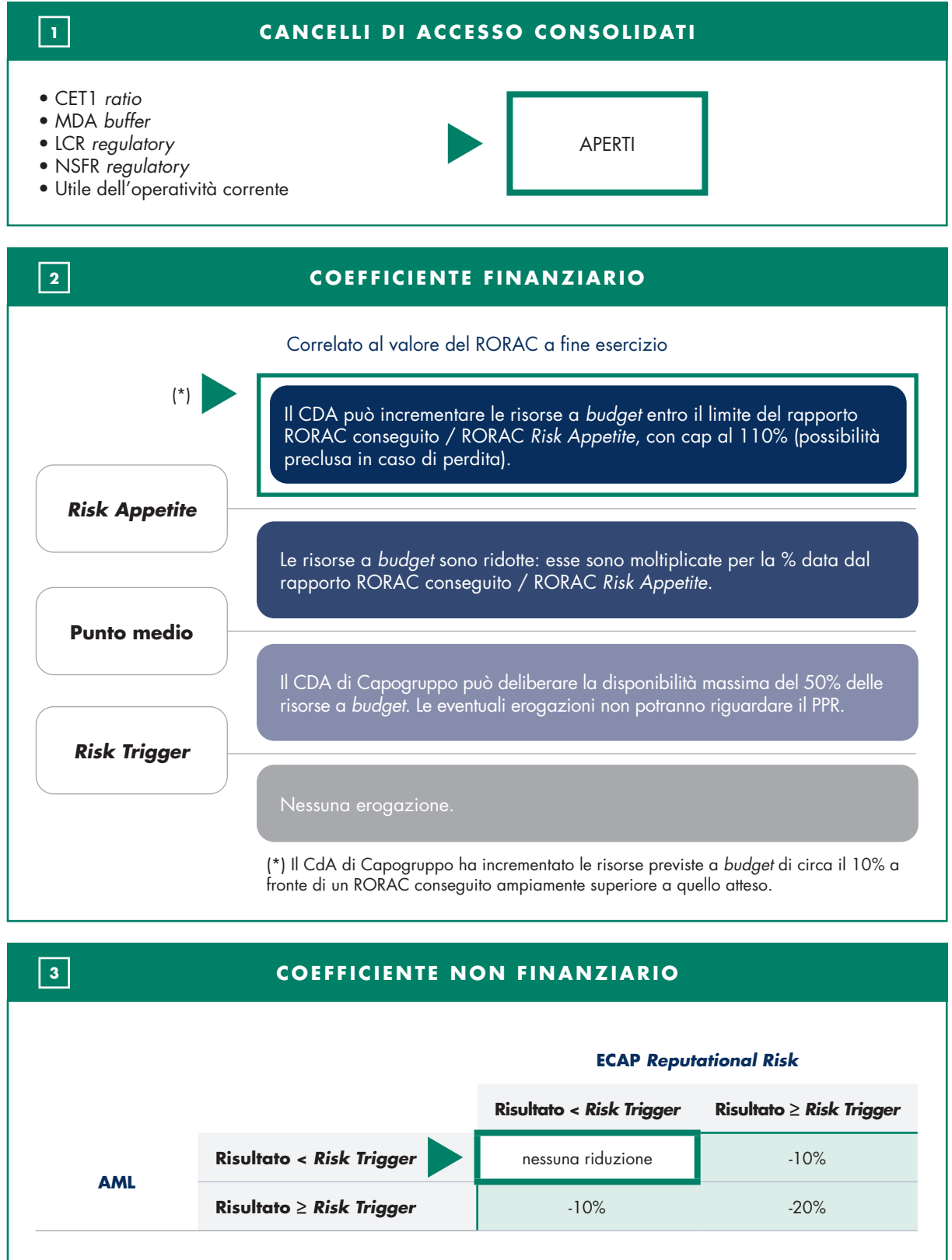
PRINCIPALI TREND DELL'ANNO



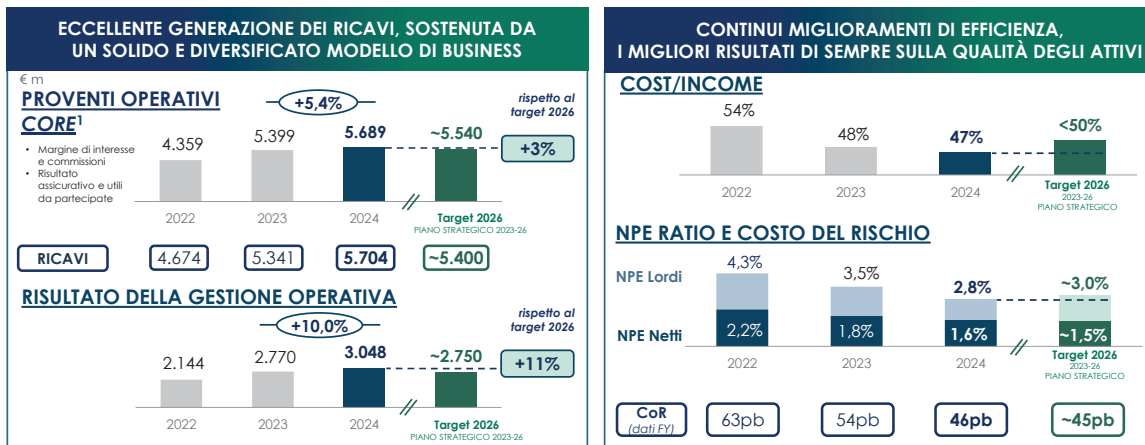
Come evidenziato nella presentazione dei risultati al mercato del 12 febbraio, inoltre, il rendimento totale per gli azionisti (TSR) è superiore al 1000% negli ultimi cinque anni.

PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2024

Il risultato del coefficiente di rettifica finanziario RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella politica di remunerazione 2024, di incrementare di circa il 10% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*, in un anno caratterizzato da risultati decisamente importanti e superiori alle attese. Tali risorse economiche, pari per il Gruppo a circa 72 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.



Risultati 2024 ai massimi storici, superando già i nostri obiettivi per il 2026



RISULTATI CHE PORTANO ALL'AGGIORNAMENTO DEL PIANO STRATEGICO

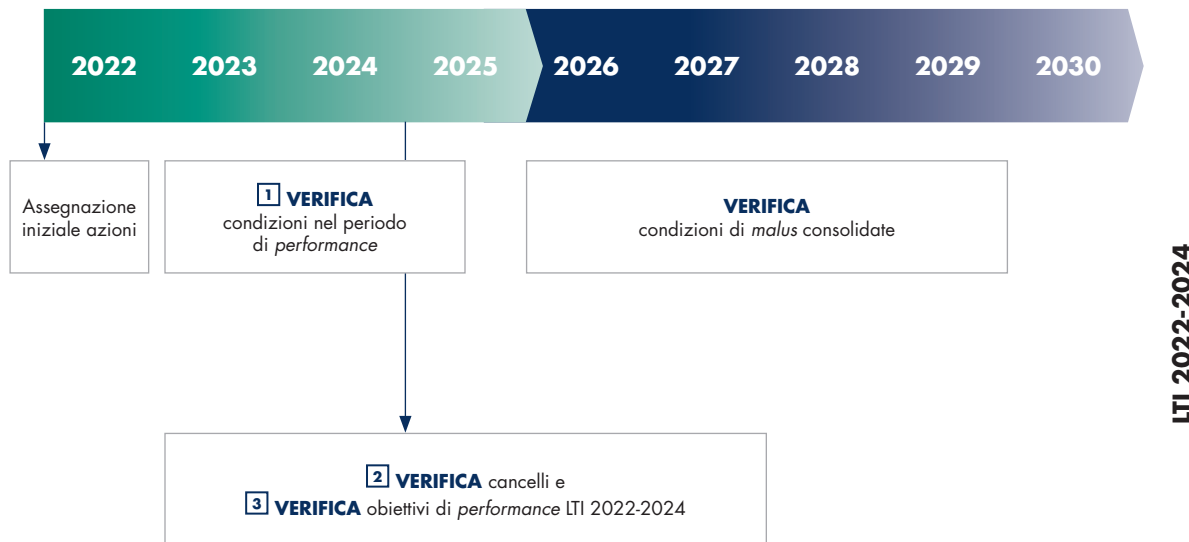


Note: 1. Le commissioni del 2026 e i proventi operativi core del Piano strategico 2023-26 sono stati rideterminati per alcuni proventi relativi al business dei pagamenti, coerentemente con i dati del 2024. Per maggiori dettagli si vedano le Note metodologiche.

1. Risultati 2024

La significativa crescita dei principali indicatori si riflette nella performance realizzata nel piano long term incentive LTI 2022-2024. La performance è pari al 97,5% (rispetto al 100% conseguibile come risultato massimo).

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*
- MDA *buffer*
- NSFR *regulatory*
- Utile dell'operatività corrente



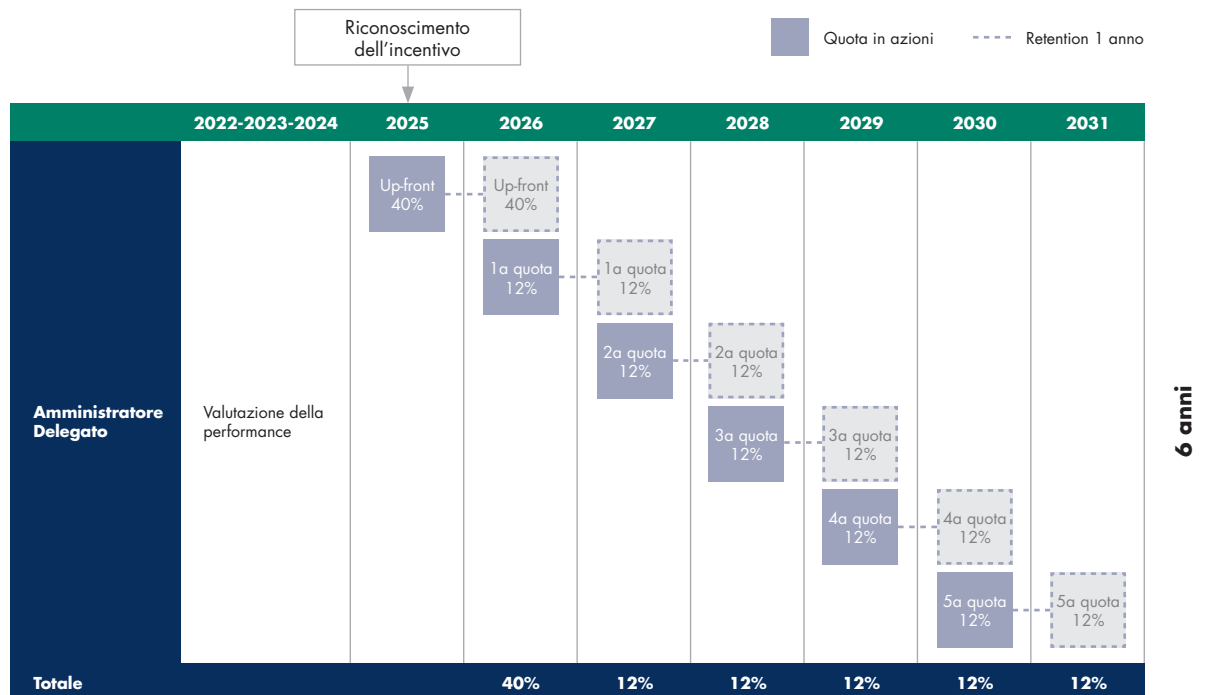
APERTI

3

VERIFICA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

| LTI 2022-2024 | PESO | FLOOR | CAP | RISULTATO |
|--|------|--------|--------|-----------|
| ROTE al 2024 | 35% | 7% | 9% | 14,9% |
| Gross NPE <i>ratio</i> al 2024 | 35% | 6,3% | 4,8% | 2,81% |
| TSR | 15% | 18% | 48% | 285,8% |
| Rating Standard Ethics | | EE+ | EEE- | EE+ |
| Personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2024 | 15% | 28% | 30% | 30,7% |
| Iniziative sociali (ore) | | 10.000 | 12.000 | 43.967 |

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato l'incentivo è quantificato in n. 433.231 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. 173.292 azioni, sarà libera da vincoli nel 2026. Per le azioni maturate, è previsto un periodo di *retention* (indisponibilità) di un anno. Comprendendo l'anno di consegna dell'ultima quota, il Piano termina nel 2031. 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) 2024

Il piano *short term incentive* 2024 dell'Amministratore Delegato ha previsto cancelli di accesso, coefficienti di rettifica finanziario e non finanziario per modulare le risorse economiche del sistema di incentivazione, nonché obiettivi di *performance*.

Per il 2024 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi rappresentavano una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo. Gli indicatori *risk based* costituivano complessivamente il 90% del totale. Gli indicatori di natura ESG erano complessivamente il 20% del totale.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati realizzati dal Gruppo ed è pari al 120%. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 100% della sua remunerazione annua lorda fissa (RAL).

| AMBITO | OBBIETTIVO | PESO | MINIMO | TARGET | MASSIMO | RISULTATO | LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET |
|------------------------------------|---|------|------------------------|-----------------|------------|-------------------|---|
| Profittabilità | RORAC consolidato (*) | 20% | -10% | 14,28% | +5% | 16,8% | |
| | Cost to Income ratio consolidato (*) | 20% | +3% | 49,6% | -2% | 46,6% | |
| Qualità del credito e degli attivi | Credit Policies Indicator (*) | 20% | -2,5% | 90% | +2,5% | 96,57% | |
| Adeguatezza patrimoniale | Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*) | 20% | -5% | 571 bps | +3% | 600 bps | |
| ESG (**) | Erogazioni green e a basso rischio di transizione (*) (peso 60%) | | -10% | 5 mlrd | +5% | 5,71 mlrd | |
| | Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio Corporate di proprietà (*) (peso 40%) | 10% | -2% | 32% | +1% | 35% | |
| Sostenibilità (**) | Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità) | 10% | in linea con le attese | sopra le attese | eccellente | eccellente | |
| | <i>Driver</i> che hanno guidato la valutazione: <ul style="list-style-type: none"> • presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla Net Zero Banking Alliance, • presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio, • 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.

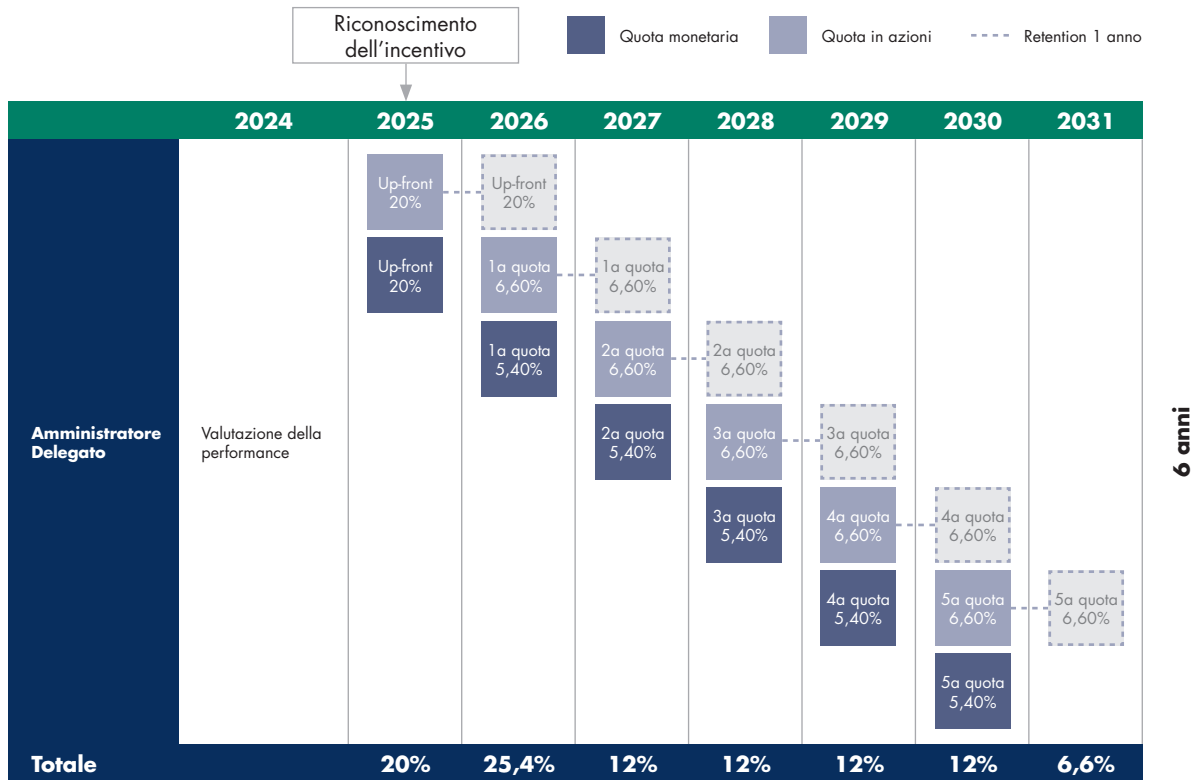
(**) Obiettivo di natura ESG

PAY OUT AMMINISTRATORE DELEGATO - PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2024

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 2026-2030, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. In particolare, 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.

Il 50% della quota *up-front* e il 55% di quelle differite sono costituite da azioni ordinarie Banco BPM.

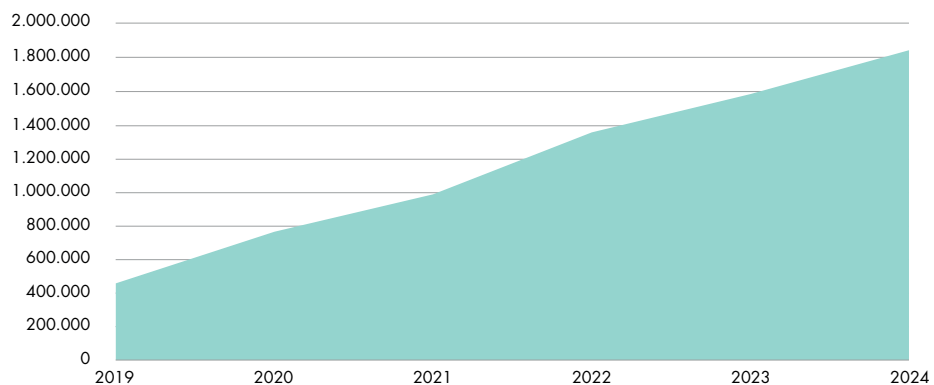
Per le azioni maturate, *up-front* e differite, è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno; per quelle differite il periodo di *retention* decorre dal momento della loro maturazione (che avviene con le rispettive quote monetarie).



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 31/12/2024 dall'Amministratore Delegato supera ampiamente i requisiti minimi fissati nelle società che adottano linee guida per il possesso azionario (di norma compresi tra 0,5 e 3 volte la remunerazione annua lorda fissa), sulla base del prezzo ufficiale di chiusura del 13/3/2025.

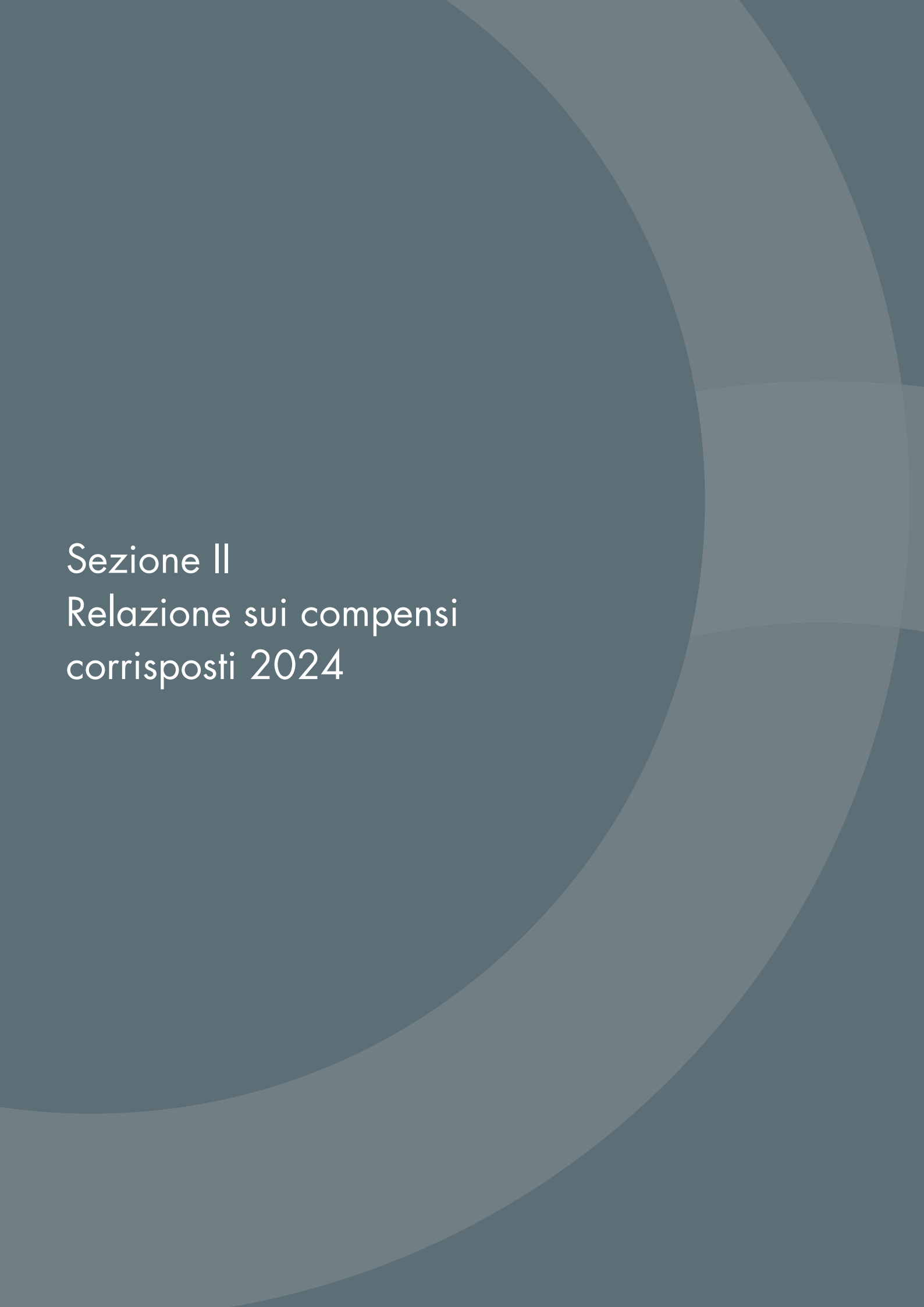
Possesso azionario dell'Amministratore Delegato (numero azioni)



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 2024

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 Gestione del Valore, Amministrazione e Bilancio, *Compliance* e Segreteria Affari Societari hanno collaborato, per competenza, alla declinazione operativa della politica di remunerazione 2024 (di seguito *Policy 2024*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La *Policy 2024* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 18 aprile 2024, 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 2024*.

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 2024 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 2024, 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, l'Assemblea ordinaria dei Soci del 20 aprile 2023 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, per l'intero periodo di 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 corrisponderci *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 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 Comitato Sostenibilità pari ad euro 30.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del 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.

Nella riunione dell'8 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha determinato di associare al piano *short term incentive* 2024 un incentivo massimo pari alla RAL, da riconoscere in corrispondenza della *performance* massima. Ha inoltre determinato di associare alla componente variabile di lungo termine un incentivo massimo pro-rata annuo, per ogni anno del triennio 2024-2026, pari alla RAL. La componente variabile 2024, quindi, poteva raggiungere al massimo il 200% di quella fissa, nel rispetto del limite massimo stabilito dall'Assemblea.

¹ Art. 22.1.

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

Nel 2024 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 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 corrisondersi *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, oltre al rimborso delle spese in ragione dell'incarico svolto, in conformità alla determinazione consiliare assunta in data 7-8 maggio 2019, da ultimo confermata nel Consiglio di Amministrazione del 16 luglio 2024.

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

Nel 2024, 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 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 2025

In merito all'attuazione del *framework* relativo alla *Policy 2024*, non sono state effettuate deroghe alla politica di remunerazione.

Il Gruppo ha registrato nel 2024 un'ottima *performance* operativa, con ricavi *core*³ a € 5,7 miliardi (+5,4% vs. 2023 e +3% vs. target 2026 del piano 2023-2026), sostenuti da un margine di interesse pari ad € 3,4 miliardi (+4,6% vs. 2023) e da commissioni nette per € 2 miliardi (+4,4% vs. 2023). Rilevante è stata anche la riduzione del *Cost/Income ratio*, al 47% (48% nel 2023) e del costo del rischio di credito, in calo da 54 punti base nel 2023 a 46 punti base nel 2024.

Grazie a tali risultati, è stato possibile raggiungere:

- un risultato lordo dell'operatività corrente a € 2,5 miliardi (+23% vs. 2023);
- un utile netto "stated" di € 1,9 miliardi (+52% vs. 2023);
- un utile netto "adjusted"⁴ di € 1,7 miliardi (+18% vs. 2023, +24% vs. *guidance* 2024 e +13% vs. target 2026 del piano 2023-2026), corrispondente ad un ROTE "adjusted"⁴ pari al 16% (vs. 14,1% nel 2023).

La *performance* record del 2024 ha consentito di aumentare la remunerazione degli azionisti ai massimi storici, con un *dividend payout ratio* all'80% circa (vs. 67% nel 2023) ed un *dividend per share* a €1,00; il tutto, mantenendo livelli di patrimonializzazione estremamente solidi, con un CET1 *ratio* al 15% (vs. 14,2% nel 2023 e vs. un *landing point* al 2026 previsto dal piano 2023-2026 pari a circa il 14%).

Anche le grandezze patrimoniali e la qualità del portafoglio crediti confermano i significativi risultati raggiunti:

- la raccolta diretta bancaria risulta pari a € 132,0 miliardi, in incremento del 4,8% rispetto a fine 2023;
- la raccolta indiretta raggiunge € 116,2 miliardi, in crescita di € 10,0 miliardi rispetto al 31 dicembre 2023;
- gli impieghi netti *performing "core"* (costituiti da mutui, finanziamenti, conti correnti e prestiti personali) si attestano a € 94,8 miliardi (€ 95,3 miliardi lordi)
- l'incidenza dei crediti deteriorati sul totale dei crediti lordi si è ulteriormente ridotta al 2,8% a fine 2024, dal 3,5% del 31 dicembre 2023.

Sul fronte delle operazioni di raccolta e di capitale, nel 2024 la Capogruppo ha concluso: quattro emissioni, riservate a investitori istituzionali, nell'ambito del Programma *Euro Medium Term Notes*, per un ammontare totale pari ad € 2,5 miliardi; due emissioni di *European Covered Bond (Premium)* destinate a investitori istituzionali, per un ammontare totale di € 1,25 miliardi e l'emissione di uno strumento di capitale *Additional Tier 1* con durata perpetua e richiamabile a partire da gennaio 2031, per un ammontare pari a € 400 milioni.

I *senior credit rating* assegnati a Banco BPM hanno visto consolidare lo *status investment grade* ottenuto già a fine 2023, registrando i seguenti *upgrade*:

- S&P *Global Rating*, il 24 ottobre 2024, ha migliorato di un *notch* sia l'*Issuer Credit Rating* (ICR) di lungo e breve termine di Banco BPM (da BBB-/A-3 a BBB/A-2), sia il *rating* per il debito *Senior Unsecured* (da BBB- a BBB);

³ Aggregato composto da margine di interesse, risultato delle partecipazioni valutate a patrimonio netto, commissioni nette e risultato dell'attività assicurativa.

⁴ Al netto delle componenti non ricorrenti.

- *Fitch Ratings*, il 21 marzo 2024, ha migliorato di un *notch* le valutazioni sul debito *Senior Preferred* (portato a BBB) e su quello *Senior Non-Preferred* (portato a BBB).

Nel 2024 è altresì proseguito il processo di rafforzamento delle fabbriche prodotte: il 30 settembre, Banco BPM, Gruppo BCC Iccrea e FSI hanno perfezionato le varie operazioni societarie che hanno dato avvio alla *partnership* strategica in Numia Group S.p.A. (che ha portato alla creazione del secondo *player* nazionale nel settore della monetica); mentre, per quanto concerne il comparto *bancassurance*, a seguito del riassetto societario completato a fine 2023, ha preso avvio il percorso di internalizzazione delle attività della compagnia Vera Vita.

Nell'esercizio, inoltre, sono stati portati avanti i processi di razionalizzazione del portafoglio immobiliare e della struttura organizzativa e societaria.

Infine, sempre nell'ambito della strategia di ulteriore rafforzamento e diversificazione del modello di *business* del Gruppo, a novembre 2024 Banco BPM Vita ha lanciato un'offerta pubblica di acquisto volontaria sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding. Tale nuova e rilevante operazione, unita all'eccellente *performance* del 2024, in significativa accelerazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2023-2026, ha reso opportuno un aggiornamento del Piano stesso, approvato e presentato al mercato a inizio febbraio 2025.

Con riguardo alle iniziative ambientali, il Gruppo ha erogato nel corso del 2024 oltre € 5,7 miliardi di nuovi finanziamenti a medio e lungo termine finalizzati al supporto di progetti di decarbonizzazione e/o di controparti operanti in settori caratterizzati da bassi livelli di emissione di gas serra, superando così l'obiettivo di € 5 miliardi fissato per l'esercizio appena concluso. Inoltre, a inizio agosto 2024 Banco BPM ha fissato e comunicato gli obiettivi intermedi di decarbonizzazione al 2030 dei propri portafogli crediti e titoli del *Banking Book* per ognuno dei cinque settori (*Automotive, Cement, Coal, Oil and Gas, Power Generation*) che erano stati individuati come prioritari in sede di adesione alla *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA). Gli impatti derivanti direttamente dall'operatività del Gruppo hanno evidenziato una flessione annua del 2,4% dei consumi diretti di energia, da 498 mila GJ (2023) a 486 mila GJ (2024)⁵, e un livello di emissioni lorde *Scope 1 & 2 market-based*⁶ inferiore a 11 mila tonnellate di CO₂⁷.

In campo sociale, il Gruppo ha accelerato il percorso di valorizzazione del personale femminile raggiungendo, a fine 2024, un'incidenza delle donne in posizione manageriale pari al 30,7%, in aumento rispetto al 2023. Inoltre, nell'esercizio appena concluso, sono stati assunti 133 giovani (+8,1% rispetto al 2023) e sono state erogate al personale dipendente n. 178 mila ore di formazione ESG (+8,5% rispetto al 2023).

Nell'ambito della finanza ESG, Banco BPM ha portato a termine con successo l'emissione di un'obbligazione *Green Senior Non-Preferred* dell'ammontare di € 750 milioni a gennaio 2024 e di un *Social Senior Non-Preferred* per ulteriori € 750 milioni a settembre 2024. Infine, considerando i *bond* del portafoglio *corporate* di proprietà

⁵ *Giga Joule*, esclusi gli immobili di proprietà del Gruppo locati a terzi.

⁶ Le emissioni indirette da consumi energetici (*Scope 2*) derivano dall'approvvigionamento di energia elettrica e di calore che sono prodotti da terzi e che la Banca utilizza per le sue attività. L'approccio *market-based* consente di attribuire un fattore emissivo di CO₂ equivalente nullo per i consumi energetici derivanti da fonti rinnovabili certificate.

⁷ Escluse le emissioni da Gas HFC.

contabilizzati nel *Banking Book*, a fine 2024, il 35,0% dei titoli ha caratteristiche ESG (29,1% a fine 2023)⁸.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'11 febbraio 2025, 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 2024, 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 2024*.

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/riprese 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 2024 hanno determinato un impatto netto positivo sul risultato economico dell'esercizio a livello consolidato per circa euro 230 milioni, riconducibili principalmente alla plusvalenza per la cessione del ramo "Monetica", bilanciata dalle casistiche con effetto negativo, fra le quali, nel 2024, la più rilevante è riferita agli oneri straordinari per l'accesso su base volontaria dei dipendenti al Fondo di Solidarietà. Tali componenti sono illustrate nel dettaglio nel paragrafo "Risultati" della Relazione sulla Gestione del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo dell'11 febbraio 2025, 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 consolidati⁹ e societari¹⁰ previsti nella *Policy 2024* per

⁸ Quota calcolata sull'aggregato gestionale nominale del portafoglio *banking book* di titoli *Corporate* e Finanziari gestiti dalla funzione Finanza della Capogruppo.

⁹ *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

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'11 febbraio 2025 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) finanziario¹¹, 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*¹². Il risultato del RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella *policy* 2024, di incrementare di circa il 10% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*, in un anno caratterizzato da risultati decisamente importanti e superiori alle attese. Tali risorse economiche (pari quindi a circa 72 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.

Nella riunione dell'11 febbraio 2025, inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato che per il Piano LTI 2022-2024: (i) le condizioni in arco Piano non comportano riduzioni dell'incentivo LTI, poiché per tutti gli esercizi nel periodo 2022-2024 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*, MDA *buffer*, NSFR *regulatory* sono maggiori del rispettivo *Trigger* definito nel RAF al 2024 e l'UOC è positivo.

La significativa crescita dei principali indicatori di Piano Strategico si riflette nella *performance* realizzata nel piano LTI 2022-2024. La *performance* è pari al 97,5% (rispetto al 100% conseguibile come risultato massimo).

2024, nonché depurato delle eventuali *minus* o *plusvalenze* derivanti dalla valutazione al *fair value* dei certificati emessi).

¹⁰ In aggiunta, per il piano *short term incentive*, per Banca Akros e Banca Aletti UOC societario, per Banco BPM Vita e Vera Vita *Solvency ratio*, per Banco BPM Invest SGR Patrimonio di vigilanza. Con riferimento a Banco BPM Invest SGR, che ha chiuso l'esercizio con risultato lordo negativo, poiché l'ammontare complessivo della componente variabile correlata al piano Short Term Incentive non limita la capacità della società di mantenere un ammontare di patrimonio di vigilanza conforme alle disposizioni regolamentari incrementato di un buffer del 10%, ai sensi della Policy 2024, il Consiglio di Amministrazione della società, su indirizzo del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha deliberato di poter attribuire tale componente variabile.

¹¹ Non agisce sulla quota parte di risorse economiche destinata al personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo.

¹² Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

| LTI 2022-2024 | PESO | FLOOR | CAP | RISULTATO |
|--|------|--------|--------|-----------|
| ROTE al 2024 | 35% | 7% | 9% | 14,9% |
| Gross NPE ratio al 2024 | 35% | 6,3% | 4,8% | 2,8% |
| Total Shareholder Return (TSR) | 15% | 18% | 48% | 285,8% |
| Rating Standard Ethics | | EE+ | EEE- | EE+ |
| Personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2024 | 15% | 28% | 30% | 30,7% |
| Iniziative sociali (ore) | | 10.000 | 12.000 | 43.967 |

Il riconoscimento del 97,5% dell'incentivo LTI (pari al numero di azioni assegnate all'avvio del Piano) determina il riconoscimento di complessive n. 1.812.341 azioni a 48 persone partecipanti, che erano state selezionate in base al livello della posizione e all'impatto sul *business*. Tra di esse figurano l'Amministratore Delegato e i Condirettori Generali di Capogruppo.

In considerazione della volontà di valorizzare l'impegno e la dedizione del personale dipendente nel contribuire, durante il 2024, a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi della clientela e del Gruppo, nel mese di dicembre 2024 è stata raggiunta con le Organizzazioni Sindacali una intesa relativa ad un premio aziendale e ad un premio *welfare* destinata a favore del personale appartenente alla categoria delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi (con esclusione, pertanto, del personale dirigente) che prevede:

- per il personale che nel 2024 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente fino a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in denaro pari a euro 1.600 lordi o in modalità *welfare* pari a euro 2.100 lordi. Il premio potrà essere fruito secondo i criteri e le modalità di scelta individuali ("*welfare* o *cash*") stabilite dalle vigenti disposizioni legislative fiscali;
- per il personale che nel 2024 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente superiore a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in modalità *welfare* pari a euro 2.100 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine verificato il rispetto delle condizioni¹³ previste dalla *Policy* 2024 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 2025, eventuale riconoscimento nel 2025 di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2025 all'Amministratore Delegato di Capogruppo

Per il 2024 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi rappresentavano una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo. Gli obiettivi quantitativi erano tratti dal *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per l'esercizio. Gli indicatori *risk based* rappresentavano complessivamente il 90% del totale. Gli indicatori di natura ESG rappresentavano complessivamente il 20% del totale. L'importo dell'incentivo associato al piano *short term incentive* 2024 dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il

¹³ Indicatori consolidati CET1 *ratio* e LCR *regulatory*.

100% della sua retribuzione annua lorda (RAL) 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 120% grazie alla generale *over performance* realizzata. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 100% della sua RAL. Qualora dovesse attivarsi il meccanismo della perequazione¹⁴, verrà fornita all'Assemblea del prossimo anno adeguata rappresentazione dell'effettivo importo riconosciuto.

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2024:

| AMBITO | OBIETTIVO | PESO | MINIMO | TARGET | MASSIMO | RISULTATO | LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET |
|--|---|------|------------------------|-----------------|------------|-----------------------------|---|
| Profittabilità | RORAC consolidato (*) | 20% | -10% | 14,28% | +5% | 16,8% | |
| | Cost to Income ratio consolidato (*) | 20% | +3% | 49,6% | -2% | 46,6% | |
| Qualità del credito e degli attivi | Credit Policies Indicator (*) | 20% | -2,5% | 90% | +2,5% | 96,57% | |
| Adeguatezza patrimoniale | Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*) | 20% | -5% | 571 bps | +3% | 600 bps¹⁵ | |
| ESG (**) | Erogazioni <i>green</i> e a basso rischio di transizione ¹⁶ (*) (peso 60%) | 10% | -10% | 5 mlrd | +5% | 5,71 mlrd | |
| | Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*) (peso 40%) | | -2% | 32% | +1% | 35% | |
| Sostenibilità (**) | Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità) | 10% | in linea con le attese | sopra le attese | eccellente | eccellente | |
| Driver che hanno guidato la valutazione: <ul style="list-style-type: none"> • presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla Net Zero Banking Alliance, • presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio, • 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

(*) Obiettivo *risk based*, indicatore RAF.

(**) Obiettivo di natura ESG.

¹⁴ Ossia il meccanismo che riduce in modo proporzionale tutti gli incentivi individuali nella stessa misura percentuale, qualora le risorse economiche del piano short term incentivi risultassero non capienti rispetto al totale degli incentivi quantificati in base alle performance conseguite.

¹⁵ Il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2025 ha approvato un incremento del *dividend payout* dal 67% all'80% e, tenendo conto della diversa assunzione considerata nello sviluppo di budget 2024, ha deliberato di sterilizzare l'effetto dell'aumento sul calcolo del KPI.

¹⁶ Denominate anche finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine.

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 2026-2030, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. In particolare, 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.

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 (che avviene con le rispettive quote monetarie).

L'incentivo LTI correlato al Piano LTI 2022-2024¹⁷ da riconoscere all'Amministratore Delegato è pari a n. 433.231 azioni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale 2026-2030. 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'ultima quota sarà libera da vincoli alla vendita nel 2031). La quota *up-front*, pari a n. 173.292 azioni, sarà libera da vincoli alla vendita nel 2026.

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 da riconoscere nel 2025 ai Condirettori Generali di Capogruppo

Per il 2024 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 2024, sulla base della miglior stima al momento disponibile:

¹⁷ Cfr. paragrafo precedente per la *performance* conseguita.

Condirettore Generale CFO

| AMBITO | OBIETTIVO | PESO | MINIMO | TARGET | MASSIMO | RISULTATO | LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET |
|--|---|------|------------------------|-----------------|------------|---|---|
| Profittabilità | RORAC consolidato (*) | 20% | -10% | 14,28% | +5% | 16,8% | |
| | Cost to Income ratio consolidato (*) | 20% | +3% | 49,6% | -2% | 46,6% | |
| Adeguatezza patrimoniale | Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*) | 20% | -5% | 571 bps | +3% | 600 bps¹⁸ | |
| | Operational other risk outlook (*) | 10% | -10% | 2,23 (num.) | +7% | 2,43 (num.) | |
| ESG (**) | Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*) | 10% | -2% | 32% | +1% | 35% | |
| Presidio del rischio | Cultura del rischio: complessivo assessment sulla Risk Culture (tone from the top and leadership, effective communication, challenge and diversity, accountability for risks e incentivi) e individuazione di iniziative volte al suo rafforzamento | 10% | | | | Completa e tempestiva realizzazione del progetto | |
| 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

(*) Obiettivo *risk based*, indicatore RAF.

(**) Obiettivo di natura ESG.

La *performance* complessiva conseguita è pari al massimo.

L'incentivo LTI correlato al Piano LTI 2022-2024¹⁹ da riconoscere al Condirettore Generale CFO è pari a n. 108.308 azioni.

¹⁸ Il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2025 ha approvato un incremento del *dividend payout* dal 67% all'80% e, tenendo conto della diversa assunzione considerata nello sviluppo di budget 2024, ha deliberato di sterilizzare l'effetto dell'aumento sul calcolo del KPI.

¹⁹ Cfr. paragrafo precedente per la *performance* conseguita.

Condirettore Generale CBO

| AMBITO | OBIETTIVO | PESO | MINIMO | TARGET | MASSIMO | RISULTATO | LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET |
|--|--|------|------------------------|-----------------|------------|--------------------|---|
| Profittabilità | RORAC consolidato (*) | 20% | -10% | 14,28% | +5% | 16,8% | |
| | Cost to Income ratio consolidato (*) | 15% | +3% | 49,6% | -2% | 46,6% | |
| | Proventi operativi consolidati (*) | 15% | -3,5% | 5,42 mlrd | +2% | 5,7 mlrd | |
| | Raccolta netta complessiva - Banca Aletti (*) | 10% | -10% | 0,7 mlrd | +5% | 1,25 mlrd | |
| Adeguatezza patrimoniale | Operational other risk outlook (*) | 10% | -10% | 2,23 (num.) | +7% | 2,43 (num.) | |
| ESG (**) | Erogazioni green e a basso rischio di transizione ²⁰ - Retail e Istituzionali (*) | 10% | -10% | 2,49 mlrd | +5% | 2,97 mlrd | |
| Customer Satisfaction | Indicatore di Soddisfazione della clientela (NPS) | 10% | -2 | 28 | +2 | 31 | |
| 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

(*) Obiettivo *risk based*, indicatore RAF.

(**) Obiettivo di natura ESG.

La *performance* complessiva conseguita è pari al massimo.

L'incentivo LTI correlato al Piano LTI 2022-2024²¹ da riconoscere al Condirettore Generale CBO è pari a n. 198.564 azioni.

Per entrambi i Condirettori Generali, l'incentivo LTI è suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale 2026-2030. 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'ultima quota sarà libera da vincoli alla vendita nel 2031).

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.

²⁰ Denominate anche finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine.

²¹ Cfr. paragrafo precedente per la *performance* conseguita.

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 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 2024 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 2,45 milioni (costo riferito al 2024 su base annua).

1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione

La *Policy 2024* ha previsto la possibilità di attivare patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza, che consistono nell'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 4,80 milioni (riferito al 2024 su base annua).

1.3.3 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 2024 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,
- strumenti di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenza, molestie e discriminazioni, anche al di fuori dei luoghi di lavoro, ovvero coinvolti in percorsi di sostegno o assistenza ad essi correlati, che ne facciano richiesta,
- 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 Malus e claw-back

Nel 2024 non sono stati avviati iter per l'applicazione delle previsioni di *claw-back*.

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, rivisitato nel novembre 2024, per la rifusione rateizzata dell'importo dovuto di euro 66.000 circa;
- ha raggiunto con un altro ex dirigente un accordo a maggio 2023, rivisitato nel dicembre 2024, per la rifusione rateizzata dell'importo dovuto di euro 33.000 circa.

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

1.5 Neutralità di genere

Per le informazioni sulla misurazione e il monitoraggio del *gender pay gap* si rimanda al paragrafo 2 della sezione I.

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

Il 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 2024 il Comitato si è riunito ventitré volte; la partecipazione media dei componenti del Comitato è stata di circa il 99% dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 e la durata media delle sedute è stata di circa un'ora e venti minuti. In linea con quanto sperimentato negli anni precedenti, 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, per quanto di competenza, l'area *Chief Risk Officer, Compliance e Audit*; (d) coinvolgimento del Comitato Controllo Interno e Rischi e del Comitato Sostenibilità su specifiche tematiche; (e) confronto con soggetti esterni indipendenti di riconosciuta esperienza su temi rilevanti. Nelle riunioni del 2024 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 2023; (iii) esaminato la verifica delle condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione, in attuazione della *Policy 2023 (short term incentive 2023 e ulteriori componenti variabili della remunerazione)*; (iv) 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 anche in ottica di *retention*; (v) esaminato la proposta di *Policy 2024* e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica; (vi) condotto attività di istruttoria sulla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per il 2023; (vii) svolto attività consultiva in merito alla remunerazione degli esponenti delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo; (viii) effettuato ampia istruttoria sul piano *long term incentive 2024-2026*, valutandone condizioni di accesso e obiettivi di *performance*; (ix) esaminato la proposta del piano di compensi basati su azioni del Banco BPM nell'ambito del piano *short term incentive 2024* e del piano *long*

term incentive 2024-2026; (x) monitorato trimestralmente l'andamento dei cancelli di accesso, dei coefficienti di rettifica e dei principali KPI del piano *short term incentive 2024* e il raggiungimento degli obiettivi del piano *long term incentive 2022-2024*; (xi) esaminato la proposta di politica di remunerazione della società Banco BPM Invest SGR; (xii) effettuato attività di istruttoria sulla determinazione degli obiettivi del piano *short term incentive 2024* 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 2024*; (xiv) valutato la solidità del piano *short term incentive 2023* 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 2024* assegnati a personale più rilevante, con particolare *focus* sui KPI in ambito sostenibilità e *risk based*; (xvi) effettuato approfondimenti sul *benchmark* verso i principali *competitors* sui cancelli di accesso alla remunerazione variabile con *focus* sul *funding* del *bonus pool*; (xvii) valutato, in coordinamento con il Collegio Sindacale e con il Comitato Controllo Interno e Rischi, la corretta applicazione delle regole stabilite dalla *Policy 2023* per la remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo; (xviii) ricevuto informativa sulle *performance* conseguite dal personale nell'ambito del piano *short term incentive 2023*; (xix) monitorato nel continuo l'attuazione del piano *short term incentive 2024*; (xx) 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; (xxi) esaminato i criteri per la definizione delle schede obiettivi del piano *short term incentive 2025*; (xxii) svolto attività di istruttoria in merito alla proposta di pacchetto retributivo del *Chief Risk Officer* e del Responsabile Validazione Interna di nuova nomina.

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 practices* 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 competitività retributiva con il mercato esterno per i ruoli apicali del Gruppo e all'analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere.

Il Comitato Remunerazioni ha infine proposto, con il supporto del consulente esterno, l'adozione di una evoluzione delle tecniche di misurazione del *benchmarking*, che

integra una logica di “*broadbanding*” per considerare anche l’aspetto di *Talent Management* e, in maniera più mirata, le eccellenze e il potenziale futuro dei *top manager*.

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 e la società di gestione del risparmio, 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* 2024, in attuazione della *Policy* 2024, 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 18 aprile 2024 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 Gestione del Valore* e *Audit*.

A inizio 2024 sono state identificate 208 persone (di cui 181 dipendenti). Il perimetro è stato aggiornato in corso d’anno, identificando ulteriori 14 persone prevalentemente a seguito di avvicendamenti sulle posizioni già ricomprese nel perimetro e del mutato assetto organizzativo.

Per il 2024 sono state pertanto identificate complessivamente 222 persone (di cui 187 dipendenti), pari a circa l’1% del personale.

A fine anno il personale più rilevante di Gruppo ha ricompreso 142 persone, quello di *legal entity* ne ha ricomprese 80. Nel Gruppo sono state identificate: 180 persone nella Capogruppo, 11 in Banca Akros, 11 in Banca Aletti, 14 nelle compagnie assicurative (di cui 12 identificate ai sensi dell’art. 2, comma 1, lettera m, del Regolamento IVASS 38/2018), 5 per Banco BPM Invest SGR (identificati ai sensi della normativa di settore) 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* 2024, (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 Gestione del Valore 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* 2024, 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). Per le schede obiettivi delle reti commerciali, l'incidenza di tali elementi sul totale rappresenta in media circa un quarto. 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 il verificarsi di comportamenti di *misconduct*, allineare ulteriormente gli interessi del personale a quelli dei clienti e adeguare la remunerazione variabile qualora sia accertata una condotta illecita nei confronti del cliente.

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* 2024 per la rete *retail* è stato previsto un meccanismo collegato alla profilatura della clientela integrata anche con l'acquisizione delle preferenze ESG dei clienti. Per la rete *private* è stato previsto un meccanismo correlato alla coerenza del portafoglio alle preferenze ESG espresse dalla clientela. L'obiettivo correlato alle erogazioni *green* e a basso rischio di transizione (denominato anche "Nuovi finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine"), declinazione annuale dell'obiettivo del Piano Strategico, ha indirizzato l'intera filiera commerciale che gestisce clientela *corporate*, imprese, *small business*, privati e istituzionali a promuovere un'offerta commerciale ESG in linea con gli obiettivi del piano strategico.



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* 2025 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 2025 si rimanda all'*Executive Summary* della *Policy* 2025 (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 economici²², il loro riconoscimento non è

²² Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

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.

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, in via eccezionale possano essere attribuiti *welcome bonus* a persone di elevato *standing* o con elevata professionalità ed esperienza nel mercato di riferimento. 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.

Le informazioni su tali tipologie di riconoscimenti al personale più rilevante sono riportate nella tabella REM2 della presente Sezione II.

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 Gestione del Valore, 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. 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 (ossia le risorse economiche consolidate previste nel *budget* di esercizio per il pagamento dell'incentivo del piano *short term incentive*) 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 sulla base delle serie storiche, delle previsioni di utile a budget, nonché dell'obiettivo di remunerazione degli azionisti. Il *bonus pool* è fissato considerando anche gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo. In caso di fase recessiva, l'ammontare annuo non può in ogni caso 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 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 citato²³, al di sotto della quale non viene riconosciuto alcun incentivo né di breve né di lungo termine e non maturano le quote differite.

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 31/12/2024 dall'Amministratore Delegato di Capogruppo supera ampiamente i requisiti minimi fissati nelle società che adottano linee guida per il possesso azionario (di norma compresi tra 0,5 e 3 volte la remunerazione annua lorda fissa).

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.

²³ Per la condizione di redditività la soglia di riferimento è conseguire un valore maggiore di zero.

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 2024 si veda il paragrafo 1 della presente 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 | 01/01/2024 - 31/12/2024 | 150.000 |
| Varaldo Alessandro | Amministratore Delegato | Banca Aletti | 01/01/2024 - 31/12/2024 | 708.785 (*) |
| Rigo Leonardo | Direttore Generale | Banca Aletti | 01/01/2024 - 31/12/2024 | 428.686 (*) |
| Paoloni Mauro | Presidente Consiglio di Amministrazione | Banca Akros | 01/01/2024 - 31/12/2024 | 150.000 |
| Puccio Giuseppe Maria Bernardo | Direttore Generale | Banca Akros | 01/01/2024 - 31/12/2024 | 708.068 (*) |

Note:

(*) Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 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 92. La loro retribuzione complessiva è pari a euro 15,6 milioni, di cui quella fissa è pari a euro 12,54 milioni e quella variabile a euro 3,06 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 | 179 |
| Remunerazione fissa | | | | |
| | Numero dei membri del personale più rilevante | | | |
| 2 | 2.830.000 | 1.532.546 | 3.508.717 | 28.716.170 |
| 3 | 2.830.000 | 1.450.000 | 3.329.129 | 26.710.697 |
| 4 | | | | |
| EU-4a | | | | |
| 5 | | | | |
| EU-5x | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | 82.546 | 179.588 | 2.005.473 |
| 8 | | | | |
| 9 | | 1 | 8 | 161 |
| Remunerazione variabile | | | | |
| | Numero dei membri del personale più rilevante | | | |
| 10 | | 2.620.001 | 4.312.003 | 13.015.059 |
| 11 | | 681.500 | 1.315.615 | 7.130.318 |
| 12 | | 391.500 | 656.005 | 1.516.214 |
| EU-13a | | 1.938.501 | 2.996.389 | 5.798.641 |
| EU-14a | | 1.180.504 | 1.737.771 | 2.792.201 |
| EU-13b | | | | |
| EU-14b | | | | |
| EU-14x | | | | |
| EU-14y | | | | |
| 15 | | | | 86.100 |
| 16 | | | | |
| 17 | 2.830.000 | 4.152.547 | 7.820.721 | 41.731.230 |
| Remunerazione complessiva (2 + 10) | | | | |

Note:

(1) Comprensiva della stima dell'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 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 |
| 2 | Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo | | | 80.000 |
| 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 | | | 80.000 |
| 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 | 40 |
| 7 | Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo (1) | | 25.000 | 431.743 |
| 8 | Di cui versati nel corso dell'esercizio | | 25.000 | 431.743 |
| 9 | Di cui differiti | | | |
| 10 | Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus | | 25.000 | 311.243 |
| 11 | Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona | | 20.000 | 30.000 |

(1) Patti di non concorrenza e patti di prolungamento del preavviso.

Tabella REM3: Remunerazione differita

| | A | B | C | D | E | F | EU-G | EU-H |
|----|--|--|---|---|---|---|--|--|
| 1 | ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA | IMPORTE DI CUI IMPORTI CHE MATURERANNO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI | IMPORTE DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | IMPORTE DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE DELL'ESERCIZIO | IMPORTE DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE DELL'ESERCIZIO | IMPORTE 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) (*) | IMPORTE COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PRIMA DELL'ESERCIZIO, EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | IMPORTE COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO |
| 2 | In contanti | | | | | | | |
| 3 | Azioni o partecipazioni di capitale equivalenti | | | | | | | |
| 4 | Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | |
| 5 | Altri strumenti | | | | | | | |
| 6 | Altre forme | | | | | | | |
| 7 | Organo di amministrazione - funzione di gestione | 4.246.327 | 1.088.509 | 3.157.818 | 7.460.319 | 7.460.319 | 628.947 | 517.146 |
| 8 | In contanti | 938.846 | 295.429 | 643.417 | | | 289.389 | |
| 9 | Azioni o partecipazioni di capitale equivalenti | 3.307.481 | 793.080 | 2.514.401 | 7.460.319 | 7.460.319 | 339.559 | 517.146 |
| 10 | Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | |
| 11 | Altri strumenti | | | | | | | |
| 12 | Altre forme | | | | | | | |
| 13 | Altri membri dell'alta dirigenza | 4.631.505 | 1.175.721 | 3.455.784 | 7.753.775 | 7.753.775 | 411.868 | 694.505 |
| 14 | In contanti | 996.775 | 282.180 | 714.595 | | | 191.663 | |
| 15 | Azioni o partecipazioni di capitale equivalenti | 3.634.730 | 893.541 | 2.741.189 | 7.753.775 | 7.753.775 | 220.205 | 694.505 |
| 16 | Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | |
| 17 | Altri strumenti | | | | | | | |
| 18 | Altre forme | | | | | | | |
| 19 | Altri membri del personale più rilevante | 7.053.517 | 2.421.286 | 4.632.231 | 114.364 | 10.954.204 | 1.086.645 | 1.340.449 |

| 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 | MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | 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 PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA SOGGETTA A MANTENIMENTO |
| 20 In contanti | 1.785.817 | 652.803 | 1.133.014 | 16.738 | 27.181 | | 538.471 | |
| 21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | 5.267.700 | 1.768.483 | 3.499.217 | 46.738 | 87.182 | 10.954.204 | 548.174 | 1.340.449 |
| 22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | | |
| 23 Altri strumenti | | | | | | | | |
| 24 Altre forme | | | | | | | | |
| 25 Importo totale | 15.931.349 | 4.685.517 | 11.245.832 | 63.475 | 114.364 | 26.168.298 | 2.127.461 | 2.552.100 |

Note:

(*) Correzione implicita teorica calcolata come differenza tra il valore determinato sulla base del prezzo ufficiale di mercato dell'11 febbraio 2025 (pari a euro 8,916) 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 | |
| 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 | 1 |
| 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 | |
| 11 Da 7 000 000 a meno di 8 000 000 | |

Note:

(*) Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 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 | | | | I | J |
|----------|--|--|----------------------------------|--|------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------|----------------|--------|---|------------------|--|--|--|-----|---|
| | REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE | | | ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE | | | TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE | | | | | AREE DI BUSINESS | | | | | |
| | ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA | ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE | TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE | BANCA D'INVESTIMENTO | SERVIZI BANCARI AL DETTAGLIO | GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT) | FUNZIONI AZIENDALI | FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO | TUTTE LE ALTRE | TOTALE | | | | | | | |
| 1 | Numero complessivo dei membri del personale più rilevante | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 14 | | | 1 | | | 15 | | | | | | | | | 202 | |
| 3 | Di cui membri dell'organo di amministrazione | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Di cui altri membri dell'alta dirigenza | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Remunerazione complessiva del personale più rilevante | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Di cui remunerazione variabile (1) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Di cui remunerazione fissa | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.830.000 | 4.152.547 | 6.982.547 | 14.360.151 | 20.979.302 | 501.114 | 9.872.048 | 3.166.396 | 672.939 | | | | | | | | |
| | 2.830.000 | 1.532.546 | 4.362.546 | 8.436.740 | 14.050.162 | 351.613 | 6.365.256 | 2.535.781 | 485.335 | | | | | | | | |

Note:

(1) Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2024 e dell'incentivo LTI 2022-2024. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, gli importi di tali incentivi sono in quota parte differiti su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2026 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 2024 e per il piano LTI 2022-2024, 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 2031.

Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione a livello di Gruppo e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti del Gruppo (esclusa la suddetta persona) è pari a 47,9, come riportato nella Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo (alla quale si rimanda per maggiori dettagli).

| REMUNERAZIONE TOTALE | | DELTA (2020 VS 2019) (*) | DELTA (2021 VS 2020) | DELTA (2022 VS 2021) | DELTA (2023 VS 2022) | DELTA (2024 VS 2023) |
|---|-----------------------|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Amministratore Delegato | CASTAGNA GIUSEPPE | -41% | 26% | 2% | 11% (a) (***) | 9% (a) |
| | | | | | 157% (c) (***) | -35% (b) |
| Condirettore Generale | DE ANGELIS DOMENICO | -28% | 17% | 6% | -9% (a) (****) | 21% (a) |
| | | | | | 137% (c) (****) | -34% (b) |
| | GINEVRA EDOARDO MARIA | (**) | (**) | (**) | (**) | 10% (a) |
| | | | | | | -25% (b) |
| Presidente Consiglio di Amministrazione | TONONI MASSIMO | (1) | (2) | 0% | 0% | 0% |
| Componente Consiglio di Amministrazione | COMOLI MAURIZIO | -36% | -7% | 3% | 58% | 1% |
| | ANOLLI MARIO | -22% | 19% | 0% | 9% | -11% |
| | BOCCARDELLI PAOLO | (5) | (5) | (5) | (5) | (6) |
| | BORDOGNA PAOLO | (5) | (5) | (5) | (5) | (6) |
| | FARUQUE NADINE FARIDA | (1) | (2) | 0% | 2% | 1% |
| | FERRETTI PAOLA | (5) | (5) | (5) | (5) | (6) |
| | MANTELLI MARINA | (1) | (2) | 15% | 17% | 6% |
| | MIO CHIARA | (5) | (5) | (5) | (5) | (6) |
| | OLIVETI ALBERTO | (5) | (5) | (5) | (5) | (6) |
| | PAOLONI MAURO | -12% | 2% | 1% | -19% | -10% |
| | ROSSETTI EUGENIO | (1) | (2) | 0% | 3% | 2% |
| | SOFFIENTINI MANUELA | -11% | 22% | 0% | 5% | 3% |
| | TAURO LUIGIA | (1) | (2) | 0% | -4% | -1% |
| Presidente Collegio Sindacale | PRIORI MARCELLO | -10% | 11% | 3% | -2% | -2% |
| Componente Collegio Sindacale | DE NUCCIO ELBANO | (5) | (5) | (5) | (5) | (6) |
| | LAURI MAURIZIO | (1) | (2) | 0% | 9% | 4% |
| | MUZI SILVIA | (3) | (3) | (4) | 44% | 22% |
| | VALENTI NADIA | (1) | (2) | 8% | 8% | 3% |

| REMUNERAZIONE TOTALE | | DELTA (2020 VS 2019) (*) | DELTA (2021 VS 2020) | DELTA (2022 VS 2021) | DELTA (2023 VS 2022) | DELTA (2024 VS 2023) |
|--|---|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Personale | Media della remunerazione totale annua lorda | 0,2% | 4,5% | 1,7% | 3,8% (a) | 6,1% (a) |
| | | | | | 4,5% (b) | 5,6% (b) |
| UOC - Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) | | -39% | 180% | 31% | 59% | 21% |

Note:

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

(**) La carica di Condirettore Generale CFO è stata assunta dal dott. Ginevra nel 2023.

(***) Relativamente all'incentivo short term incentive (STI) 2023 la perequazione effettivamente applicata è stata del 6%, quindi l'importo è stato pari a circa il 90% della sua RAL.

(****) Relativamente all'incentivo short term incentive (STI) 2023 la perequazione effettivamente applicata è stata del 6%.

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

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

(c) La componente variabile della remunerazione 2023 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 confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2023.

4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI

Nel 2024 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione²⁴, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014²⁵.

²⁴ Cfr. Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.

²⁵ 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) | (B) | (C) | (D) | (1) | | (2) | | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|--------------------------|--|---|--------------------------------|---------------------|---------------------|---|--------------------------------|---|---------------|------------------------|------------------|--------------------------------|--|
| COGNOME E NOME | CARICA | PERIODO PER CUI SONO STATI RICORRENTI LA CARICA | SCADENZA DELLA CARICA | COMPENSI FISSI | | COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI | | COMPENSI VARIABILI NON EQUITY | | BENEFICIONARI MONETARI | TOTALE | FAIR VALUE COMPENSI EQUITY (7) | INDENNITÀ DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO |
| | | | | GETTONI DI PRESENZA | GETTONI DI PRESENZA | COMPENSI DA RIMBORSO SPESE FORNITARI | COMPENSI DA RIMBORSO ANT. 2389 | RETRIBUZIONI DA RIMBORSO SPESE DA LAVORO DIPENDENTE | TOTALE | | | | |
| TONONI MASSIMO | Presidente Consiglio di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 450.000 | | | | | | 450.000 | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| | [f]Compensi nella società che regala il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| | [f]Compensi da comitato e collegati | | | | | | | | | | | | |
| | TOTALE | | | 110.000 | 450.000 | 110.000 | 560.000 | | | | 560.000 | | |
| COMOLI MAURIZIO | Vice Presidente Consiglio di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 180.000 | | | | | | 180.000 | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| | Membro Comitato Controllo Interno Rischi | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 50.000 | | | | | | 50.000 | | |
| | [f]Compensi nella società che regala il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| | [f]Compensi da comitato e collegati | | | | | | | | | | | | |
| | TOTALE | | | 110.000 | 180.000 | 110.000 | 290.000 | 50.000 | 50.000 | | 340.000 | | |
| CASTAGNA GIUSEPPE | Amministratore Delegato | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 180.000 | | | | | | 180.000 | | |
| | Consigliere BANCA ALETIS p.a. | 01/01/2024-17/04/2024 | Consiglio per scadenza mandato | | | | | | | 82.546 | | | |
| | [f]Compensi nella società che regala il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| | [f]Compensi da comitato e collegati | | | | | | | | | | | | |
| | TOTALE | | | 110.000 | 180.000 | 1.450.000 | 1.450.000 | 681.500 | 82.546 | 82.546 | 2.214.046 | 2.111.592 | |

| (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) BENEFICIONI MONETARI | (5) ALTRI COMPENSI | (6) TOTALE | (7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2) | (8) INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------|--|--|--------------------------------|-----------------------|----------------|--|---|
| | | | | INVOLUMENTI DALL'ASSEMBLEA | GETTONI DI PRESENZA | RIMBORSI FORFETTARI | | | | | | | |
| ANOLLI MARIO | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| | Membro Comitato Controllo e Rischi | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 50.000 | | | | | | 50.000 | | |
| | Presidente Comitato Nomine | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 30.000 | | | | | | 30.000 | | |
| | | | | 110.000 | 80.000 | | | | | | 190.000 | | |
| | | | | 20.000 | 2.500 | | | | | | 22.500 | | |
| | | | | 20.000 | 2.500 | | | | | | 22.500 | | |
| | | | | 130.000 | 82.500 | | | | | | 212.500 | | |
| | | | | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| BOCCARRELLI PAOLO | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | | | | | | |
| | Presidente Comitato Patti Corrente | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | | | | 110.000 | 15.000 | | | | | | 125.000 | | |
| | | | | 110.000 | 15.000 | | | | | | 125.000 | | |
| | | | | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| BORDIGNA PAOLO | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | | | | | | |
| | Membro Comitato Controllo e Rischi | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 50.000 | | | | | | 50.000 | | |
| | Membro Comitato Remunerazioni | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | | | | 110.000 | 65.000 | | | | | | 175.000 | | |
| | | | | 110.000 | 65.000 | | | | | | 175.000 | | |
| | | | | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| FARUQUE MADINE FARIDA | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | | | | | | |
| | Membro Comitato Controllo e Rischi | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 50.000 | | | | | | 50.000 | | |
| | | | | 110.000 | 50.000 | | | | | | 160.000 | | |
| | | | | 110.000 | 50.000 | | | | | | 160.000 | | |
| | | | | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |
| FERRETTI PAOLA | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | | | | | | |
| | Membro Comitato Controllo e Rischi | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 7.500 | | | | | | 7.500 | | |
| | | | | 110.000 | 7.500 | | | | | | 117.500 | | |
| | | | | 110.000 | 7.500 | | | | | | 117.500 | | |
| | | | | 110.000 | | | | | | | 110.000 | | |

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | | | | (2) | | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | | | | |
|-------------------------|---|---|-----------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|---|---|-----------------------|---------------------|---------|-----------------------------|-------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|--------------------------------------|--|
| | | | | COMPENSI FISSI | | | | COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI | COMPENSO PER IL RISCO | | | | | | | GETTONI DI PRESENZA | COMPENSI VARIABILI NON EQUITARI | BENEFICIONI MONETARI | ALTRI COMPENSI |
| | CARICA | PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA | SCADENZA DELLA CARICA | INVOLUMENTI DALL'ASSEMBLEA | GETTONI DI PRESENZA | RIMBORSI FORFORITARI | COMPENSI EX ART. 2389 LAVORO DIPENDENTE | TOTALE | COMPENSO RISCO | GETTONI DI PRESENZA | TOTALE | BONUS E ALTRI INCENTIVI (1) | PARTECIPAZIONE AGGIUNTI | COMPENSI VARIABILI NON EQUITARI | BENEFICIONI MONETARI | ALTRI COMPENSI | TOTALE | FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITARI (2) | INDENNITÀ DI FINE CARICATO DI COMPENSI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO |
| MANTELLI MARINA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | 110.000 | | | | | | | | | 110.000 | | |
| | Membro Comitato Nomine | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | 15.000 | | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | [I] Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 20.000 | | | | 20.000 | 3.500 | | 23.500 | 3.500 (d) | | | | | 27.000 | | |
| | Consigliere NEA VITA S.p.A. | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 20.000 | | | | 20.000 | 2.500 | | 22.500 | 2.500 (e) | | | | | 25.000 | | |
| | [II] Compensi da comitate e collegati | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 40.000 | | | | 40.000 | 6.000 | | 46.000 | 6.000 | | | | | 52.000 | | |
| | | | | 150.000 | | | | 150.000 | 21.000 | | 171.000 | 21.000 | | | | | 192.000 | | |
| | | | | 110.000 | | | | 110.000 | | | 110.000 | | | | | | 110.000 | | |
| MO GIUBBA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | 110.000 | | | | | | | | | 110.000 | | |
| | Membro Comitato Sostenibilità | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | 15.000 | | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | Membro Comitato Nomine | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | 15.000 | | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | [I] Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | | 110.000 | 30.000 | | 140.000 | 30.000 | | | | | 170.000 | | |
| | [II] Compensi da comitate e collegati | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | | 110.000 | | | 110.000 | | | | | | 110.000 | | |
| OLIVETTI ALBERTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | 110.000 | | | | | | | | | 110.000 | | |
| | Membro Comitato Sostenibilità | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | 15.000 | | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | [I] Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | | 110.000 | 15.000 | | 125.000 | 15.000 | | | | | 140.000 | | |
| | [II] Compensi da comitate e collegati | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | | 110.000 | | | 110.000 | | | | | | 110.000 | | |
| PAOLONI MAURO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | 110.000 | | | | | | | | | 110.000 | | |
| | Membro Comitato Remunerazioni | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | 15.000 | | | 15.000 | | | | | | 15.000 | | |
| | [I] Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | | 110.000 | 15.000 | | 125.000 | 15.000 | | | | | 140.000 | | |
| | Presidente Consiglio di amministrazione BANCA AKROS S.P.A. | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 20.000 | | | 130.000 | 150.000 | | | 170.000 | | | | | | 170.000 | | |
| | Presidente Consiglio di amministrazione CAKINS ITALY S.r.l. | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2026 | | | | | | | | | | | | | | | | 6 |
| | [II] Compensi da comitate e collegati | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 20.000 | | | 130.000 | 150.000 | | | 170.000 | | | | | | 170.000 | | |
| | | | | 130.000 | | | 130.000 | 260.000 | 15.000 | | 275.000 | 15.000 | | | | | 290.000 | | |
| | | | | 110.000 | | | 110.000 | 110.000 | | | 110.000 | | | | | | 110.000 | | |
| ROSSETTI EUGENIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere di amministrazione | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | | 110.000 | | | | | | | | | 110.000 | | |
| | Presidente Comitato Controllo Interno Relati | 01/01/2024-31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | 100.000 | 100.000 | | | 100.000 | | | | | | 100.000 | | |
| | [I] Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | 100.000 | 110.000 | 100.000 | | 210.000 | 100.000 | | | | | 310.000 | | |
| | [II] Compensi da comitate e collegati | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 110.000 | | | 110.000 | 110.000 | 100.000 | | 210.000 | 100.000 | | | | | 310.000 | | |

| (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 (2) | (8) INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO |
|---|---|---|---------------------------------|---|------------------------|-------------------------|--|--|---------------------------------|-----------------------|----------------|--|---|
| | | | | INQUADRAMENTI DALL'ASSEMBLEA DALL'AMMINISTRAZIONE | GETTONI DI PRESENZA | RIMBORSI FORFORITARI | | | | | | | |
| SOFFRINTI MANUELA | | | | | | | | | | | | | |
| | Consiglio di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | 110.000 | | | | 110.000 | | |
| | Comitato Remunerazioni (Presidente) | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 30.000 | | 30.000 | | | | 30.000 | | |
| [[Compensi nella società che regala il bilancio | | | | 110.000 | 110.000 | 30.000 | 140.000 | | | | 140.000 | | |
| [[Compensi da consoblab e collegati | | | | 110.000 | 110.000 | 30.000 | 140.000 | | | | 140.000 | | |
| [[Totale | | | | 110.000 | 110.000 | 30.000 | 140.000 | | | | 140.000 | | |
| TAURO LUCIA | | | | | | | | | | | | | |
| | Consiglio di amministrazione | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | 110.000 | | | 110.000 | | | | 110.000 | | |
| | Presidente Comitato Sostanzialità | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 30.000 | | 30.000 | | | | 30.000 | | |
| | Membro Comitato Pari Comitato | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | 7.500 | | 7.500 | | | | 7.500 | | |
| [[Compensi da consoblab e collegati | | | | 110.000 | 37.500 | | 147.500 | | | | 147.500 | | |
| [[Totale | | | | 110.000 | 37.500 | | 147.500 | | | | 147.500 | | |

Note:

- (a) Tra cui rilevano: fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura e polizza infortuni.
(b) Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.
(c) Presidente del Comitato Controllo e Rischi.
(d) Membro Comitato Controllo e Rischi: Euro 2.500,00. Membro Comitato Remunerazioni: Euro 1.000,00.
(e) Membro Comitato Controllo e Rischi.
(f) Non previsto compenso.
(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno, 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 ai componenti la Direzione Generale (euro)

| (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) | (H) | (I) | (J) | (K) | (L) | (M) | (N) | (O) | (P) | (Q) | (R) |
|---|---|---|--------------------------|----------------|--|---------------------|--|-------------------------------|----------------------------------|--------|--|---|--------------------------|----------------|---------|---|---|
| COGNOME E NOME | CARICA | PERIODO PER IL CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA | SCADENZA DELLA CARICA | COMPENSI FISSI | RETRIBUZIONI PER LAVORO DIPENDENTE | COMPENSO RISCHIO | GETTONI DI PRESENZA DALL'ASSEMBLEA | RIMBORSI PER FORNETTARI | COMPENSI EX ART. 2389 C.C. | TOTALE | COMPENSI PER LA PARTICIPAZIONE A COMITATI | COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI INCENTIVI (1) | BENEFICI NON MONETARI | ALTRI COMPENSI | TOTALE | FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2) | INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO |
| DE ANGELIS DOMENICO | Diligente | 01/01/2024- 31/12/2024 | o tempo indeterminato | COMPENSI FISSI | 700.000 | 700.000 | 700.000 | | 700.000 | | 235.000 | 32.690 | (c) | 967.690 | 807.038 | | |
| | Condirettore Generale | 01/01/2024- 31/12/2024 | | | 700.000 | 700.000 | | | 700.000 | | 235.000 | 32.690 | | 967.690 | 807.038 | | |
| [[Compensi nelle società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere BANCA ALETTI S.p.A. | 17/04/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2026 | (b) | | | | | | | | | | | | | |
| [[Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| [[[Totale | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GINOIA BOARDO | Diligente | 01/01/2024- 31/12/2024 | o tempo indeterminato | | 588.442 | 588.442 | | | 588.442 | | 274.950 | 27.920 | (c) | 891.312 | 773.016 | | |
| | Condirettore Generale | 01/01/2024- 31/12/2024 | | | 588.442 | 588.442 | | | 588.442 | | 274.950 | 27.920 | | 891.312 | 773.016 | | |
| [[Compensi nelle società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Consigliere AGOS DUCATO S.p.A. | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2025 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Presidente CDA GARDANI LIBERTY SERVICING S.p.A. | 01/01/2024- 31/12/2024 | Approv. Bilancio 2024 | | | | | | | | | | | | | | |
| [[Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| [[[Totale | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Note:

- (a) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, autoveettura, polizza infortuni.
(b) Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.
(c) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autoveettura, polizza infortuni, alloggio.
(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno, 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)

| (1) | | (2) | | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|-------------------------------------|---------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|----------------|---------------------|--------------------------------|---|
| COMPENSI FISSI | | COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI | | 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 |
| INQUILINATI DEBITATI DALL'ASSEMBLEA | GETTONI DI PRESENZA | BONIFICI ESSE FIDUCIARI | COMPENSI EX ART. 2389 | RETRIBUIZIONI ESSE DA LAVORO DIPENDENTE | TOTALE | COMPENSO FISSO | GETTONI DI PRESENZA | TOTALE | |
| | | | | (1) | | | | | |
| | | | | 2.689.523 | 2.689.523 | | | 3.567.075 | 1.154.363 |
| | | | | 722.723 | 154.828 | | | 3.567.075 | 1.154.363 |
| | | | | 2.689.523 | 2.689.523 | | | 3.567.075 | 1.154.363 |

(1) Compensi nella società che redige il bilancio

(2) Compensi di controllo e collegate (4)

(3) Totale

Note:

(1) Remunerazione fissa erogata nel 2024.

(2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (stima sulla base della performance calcolata all'11 febbraio 2025), somma di quote erogabili e quote differite.

(3) 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.

(4) Per le cariche ricoperte nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, gli eventuali compensi sono stati liquidati dalle società a Banco BPM S.p.A.

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (euro)

Si precisa che i soggetti indicati nella tabella (nominativamente o in forma aggregata) non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni Banco BPM riportate, ma lo diventeranno nel corso del periodo di vesting, esclusivamente a seguito della positiva verifica delle predefinite condizioni di ogni singolo piano.

| (A) COGNOME E NOME | (B) CARICA | (1) PIANO | | (2) | | (3) | | (4) | | (5) | | (6) | | (7) | | (8) | | (9) | | (10) | | (11) | | (12) | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------------|---|---|--|--------------------|--|-------------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------------------|--|--------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------|--|-------------------------------------|--|--|---------------------------------|---|-----------|-----------|---------|---------|----------------|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE NON VESTITO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | PERIODO DI VESTING | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | FAB VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | PERIODO DI VESTING | DATA DI ASSEGNAZIONE | PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | PERIODO DI VESTING | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | FAB VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | PERIODO DI VESTING | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | FAB VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI | STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI | VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE | STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | CASTAGNA GIUSEPPE Amministratore Delegato BANCO BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 11 (2022/2024) (18/04/2024) | | 510.394 | 3.150.000 | 2024-2032 | 18/04/2024 | 6,17170 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 754.351 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 11 (2022/2024) (7/04/2022) | 259.940 | 2022-2030 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 280.187 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 11 (2021/2023) (15/04/2021) | 715.440 | 2021-2029 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 382.115 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2024 (18/04/2024) | | | | 748.500 | 2024-2030 | 27/05/2025 | N.D. | | | | | | | | | | | | | | | | | 468.765 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2023 (20/04/2023) | 53.497 | 2023-2029 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 123.461 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2022 (7/04/2022) | 61.231 | 2022-2028 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 75.227 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2021 (15/04/2021) | 51.584 | 2021-2027 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 46.906 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2020 (4/04/2020) | 19.093 | 2020-2026 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20.581 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2019 (6/04/2019) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 49.755 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Azioni Ordinarie Banco BPM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | (III) Totale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1.160.785 | 3.918.500 | 11.108 | 480.140 | 4.570.928 (**) | 2.111.592 | | | | | | | | | | |

| (A) COGNOME ENOME | (B) CARICA | (1) PIANO | (2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | (3) PERIODO DI VESTING | (4) FAIN VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | (5) PERIODO DI VESTING | (6) DATA DI ASSEGNAZIONE | (7) DATA DI ASSEGNAZIONE | (8) PREZZO DI ACQUISTO ALL'ASSEGNAZIONE | (9) NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI | (10) NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI | (11) VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE | (12) STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO |
|-------------------|------------|--------------------------------|---|------------------------|--|------------------------|--------------------------|--------------------------|---|---|--|--------------------------------------|--|
| | | IT (2024/2024) (18/04/2024) | | | 234.943 | 1.450.000 | 2024-2032 | 18/04/2024 | 6,17770 | | | | 347.241 |
| | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | | | | | | |
| | | IT (2022/2024) (7/04/2022) | 108.305 | 2022-2030 | | | | | | 4.629 | 72.207 | 643.798 | 116.745 |
| | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM (6) | | | |
| | | IT (2021/2023) (15/04/2021) | 134.144 | 2021-2029 | | | | | | 52.167 | 52.167 | 465.121 | 87.342 |
| | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | |
| | | 2024 (18/04/2024) | | | N.D. | 735.166 | 2024-2030 | 27/05/2025 | N.D. | | N.D. | 349.794 | 464.212 |
| | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | |
| | | 2023 (20/04/2023) | 39.335 | 2023-2029 | | | | | | | 10.419 | 92.896 | 93.706 |
| | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | |
| | | 2022 (7/04/2022) | 26.912 | 2022-2028 | | | | | | 10.244 | 10.244 | 91.336 | 35.289 |
| | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | |
| | | 2021 (15/04/2021) | | | | | | | | 13.300 | 13.300 | 118.850 | 9.827 |
| | | | | | | | | | | Azioni Ordinarie Banca BPM | | | |
| | | | 308.696 | | | 2.185.166 | | | | 4.629 | 158.367 | 1.761.794 | 1.154.363 |
| | | | | | | | | | | | | | |

(II) Compensi da controllare e collegate

(III) Totale

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) Il valore è calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato l'11/02/2025 che è pari a euro 8,91600 (per il piano 2024 è il valore alla data di maturazione che sarà convertito in numero di azioni sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/05/2025).
- (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 IT 2021-2023 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,41530. Per le azioni del piano IT 2022-2024 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,70064.
- (6) Numero di azioni che non sono riconosciute in base ai risultati conseguiti.
- (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 (27/05/2025) e il corrispondente numero di azioni sarà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/05/2025.
- (c) 3 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2024-2030 e 5 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2024-2029.
- (d) 3 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2023-2029 e 3 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2023-2028.
- (e) 2 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2022-2028 e 3 dirigenti hanno periodo di *vesting* 2022-2027.
- (*) Stima sulla base della *performance* calcolata all'11 febbraio 2025.
- (**) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 1.551.070.
- (***) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 581.731.
- (****) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 426.547.

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 | C1 PIANO (1) | D BONUS DELL'ANNO | | E BONUS DI ANNI PRECEDENTI | | F ALTRI BONUS |
|--|-------------|--------------------|----------------------|-----------|-------------------------------|-------------------|------------------|
| | | | (A) | (B) | (A) | (B) | |
| | | | EROGABILE/EROGATO | DIFFERICO | NON PIU' EROGABILI | EROGABILE/EROGATI | |
| | | (C) | (D) | (E) | (F) | | |
| | | (G) | (H) | (I) | (J) | (K) | (L) |
| CASTAGNA GIUSEPPE Amministratore Delegato BANCO BPM | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | |
| 2024 (18/04/2024) | | 290.000 | 391.500 | 20252030 | | | |
| 2023 (20/04/2023) | | | | | 69.664 | | 276.657 |
| 2022 (7/04/2022) | | | | | 64.789 | | 194.368 |
| 2021 (15/04/2021) | | | | | 62.234 | | 124.468 |
| 2020 (4/04/2020) | | | | | 45.924 | | 45.924 |
| 2019 (6/04/2019) | | | | | 52.817 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | |
| | | 290.000 | 391.500 | | 295.409 | | 643.417 |
| DE ANGELO DOMENICO Conduttore Generale CEO BANCO BPM | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | |
| 2024 (18/04/2024) | | 100.000 | 135.000 | 20252030 | | | |
| 2023 (20/04/2023) | | | | | 15.481 | | 62.726 |
| 2022 (7/04/2022) | | | | | 14.267 | | 42.800 |
| 2021 (15/04/2021) | | | | | 11.826 | | 23.652 |
| 2020 (4/04/2020) | | | | | 6.735 | | 6.736 |
| 2019 (6/04/2019) | | | | | 8.143 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | |
| | | 100.000 | 135.000 | | 56.652 | | 135.913 |

| A COGNOME E NOME | B CARICA | C1 PIANO (1) | C2 BONUS DELL'ANNO | | | C3 PROROGA DI RIFORMA | C4 BONUS DI ANNI PRECEDENTI | | | C5 ALTRI BONUS |
|---|-------------|--------------------------|-----------------------|---------|---------------|--------------------------|--------------------------------|-----------|---------|-------------------|
| | | | (A) | (B) | (C) | | (A) | | (C) | |
| | | | | | | | EROGABILE/ROGATO | DIFFERITO | | |
| Condirettore Generale CFO BANCO BPM | | | | | | | | | | |
| (1) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | |
| GINEVRA EDUARDO MARIA | | 2024 (18/04/2024) | 117.000 | 157.950 | 2025-2030 | | | | | |
| | | 2023 (20/04/2023) | | | | | 27.820 | | 111.281 | |
| | | 2022 (7/04/2022) | | | | | 12.500 | | 37.800 | |
| | | 2021 (15/04/2021) | | | | | 10.449 | | 20.898 | |
| | | 2020 (4/04/2020) | | | | | 7.654 | | 7.654 | |
| | | 2019 (6/04/2019) | | | | | 10.659 | | | |
| (II) Compensi da controllate e colleghe | | | | | | | | | | |
| | | | 117.000 | 157.950 | | | 69.182 | | 177.633 | |
| 9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | |
| | | 2024 (18/04/2024) (a) | 391.729 | 330.994 | 2025-2030 (b) | | | | | |
| | | 2023 (20/04/2023) | | | | | 57.004 | | 213.048 | |
| | | 2022 (7/04/2022) | | | | | 35.230 | | 90.821 | |
| | | 2021 (15/04/2021) | | | | | 39.310 | | | |
| (III) Compensi da controllate e colleghe | | | | | | | | | | |
| | | | 391.729 | 330.994 | | | 131.544 | | 303.869 | |

Note:

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

(a) Stima sulla base della performance calcolata al 11 febbraio 2025.

(b) 3 dirigenti hanno periodo di differimento 2025-2030 e 5 dirigenti hanno periodo di differimento 2025-2029.

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 01/01/2024 O ALLA DATA DI NOMINA | | NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA) | | NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA) | | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 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 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | 3.500.000 | - | - | - | - | - | 3.500.000 | - |
| COMOLI MAURIZIO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 Vice Presidente dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | 12.449 | 139.475 | - | 31.700 | - | - | 12.449 | 171.175 |
| CASTAGNA GIUSEPPE | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 Amministratore Delegato dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | 1.562.272 | - | 302.661 (a) | - | 45.000 (b) | - | 1.819.933 | - |
| ANOLLI MARIO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | 1.172 | 782 | - | - | - | - | 1.172 | 782 |
| BOCCARDELLI PAOLO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| BORDOGNA PAOLO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| FARUQUE NADINE FARIDA | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| FERRETTI PAOLA | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| MANTELLI MARINA | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| MIO CHIARA | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| OLIVETI ALBERTO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| PAOLONI MAURO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | 15 | 63 | - | - | - | - | 15 | 63 |
| ROSSETTI EUGENIO | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SOFFIENTINI MANUELA | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | 313 | - | - | - | - | - | 313 | - |
| TAURO LUIGIA | Consigliere di amministrazione dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM | azioni | - | - | - | - | - | - | - | - |

Note:

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

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

Condirettori Generali

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIETA' PARTECIPATA | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2024 O ALLA DATA DI NOMINA | | NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA) | | NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA) | | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 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 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM azioni | 307.503 | 2.562 | 74.315 (*) | - | 32.253 (**) | - | 349.565 | 2.562 |
| GINEVRA EDOARDO MARIA | Condirettore Generale (CFO) dal 01/01/2024 al 31/12/2024 | Banco BPM azioni | 207.299 | 313 | 52.408 (*) | - | 20.000 (**) | - | 239.707 | 313 |

Note:

(*) 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, anche del coniuge o del partner, a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini dei soggetti rilevanti (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 01/01/2024 O ALLA DATA DI NOMINA | | NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA) | | NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2024 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2024 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA) | | NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 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 |
| | | 9 | Banco BPM azioni | 428.498 | - | 119.043 (*) | - | 44.707 (**) | - |

Note:

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

(**) Di cui n. 39.869 riguardanti 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, anche del coniuge o del partner, a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini dei soggetti rilevanti (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. 9 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 2024

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 2023 e 2024.

In particolare, riguardo al corretto pagamento del sistema incentivante di breve termine 2023 sono state accertate le attività che attengono: alle condizioni di accesso al piano *short term incentive* 2023; alla valutazione della misurazione delle *performance* delle schede obiettivo del piano *short term incentive* 2023; alla liquidazione degli incentivi 2023 previsti per il personale dipendente del Gruppo Banco BPM. Quanto al disegno delle Politiche di Remunerazione 2024 (adottate con delibera assembleare del 18 aprile 2024) la funzione *Audit* ha provveduto a verificare: la declinazione delle regole e dei principi fondamentali del sistema retributivo del Gruppo 2024 e la definizione delle schede obiettivo 2024; 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 informativi²⁶ 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*.

²⁶ I documenti informativi non costituiscono parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

