



**Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti
del personale del Gruppo
Banco BPM 2026**





Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Banco BPM 2026

SEZIONE II

Compensi corrisposti 2025

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, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), del Regolamento IVASS 38/2018 e relativi Orientamenti e del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.)

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 16 aprile 2026.

Indice

EXECUTIVE SUMMARY	7
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI	16
PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	16
1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI.....	16
1.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate del Gruppo	16
1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.....	16
1.1.2 Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale.....	18
1.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate	18
1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026	19
1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 all'Amministratore Delegato di Capogruppo	23
1.2.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 ai Condirettori Generali di Capogruppo.....	25
1.3 Altre tipologie di remunerazione	26
1.3.1 Interventi di merito.....	26
1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione.....	27
1.3.3 Welfare e altri benefici di natura non monetaria.....	27
1.4 Malus e claw-back	27
1.5 Neutralità di genere	27
2. TABELLE REDATTE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA TABELLA REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE INFORMATIVA QUALITATIVA	28
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.....	28
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	28
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.....	29
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.....	29
Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente	30
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante	31
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.....	31
Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post	31

	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	33
	Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla.....	33
	Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto	33
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.....	34
d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD	34
e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione	35
	Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone	35
	Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente	35
	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.....	35
	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"	35
f)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.....	36
	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	36
	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)	37
	Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante	37
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	37
	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.....	37
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	38
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	39

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	39
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	39
Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	40
Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	41
Tabella REM3: Remunerazione differita	42
Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	44
Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	45
 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	46
 4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI.....	48
Parte 2 – Tabelle informative (importi lordi).....	49
1. Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata	49
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	49
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	56
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	60
2. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata	62
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	62
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica....	65
Allegato – Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2025	66
Informazione sui piani di compensi basati su strumenti finanziari	66

Executive summary
Compensi corrisposti 2025

Executive summary

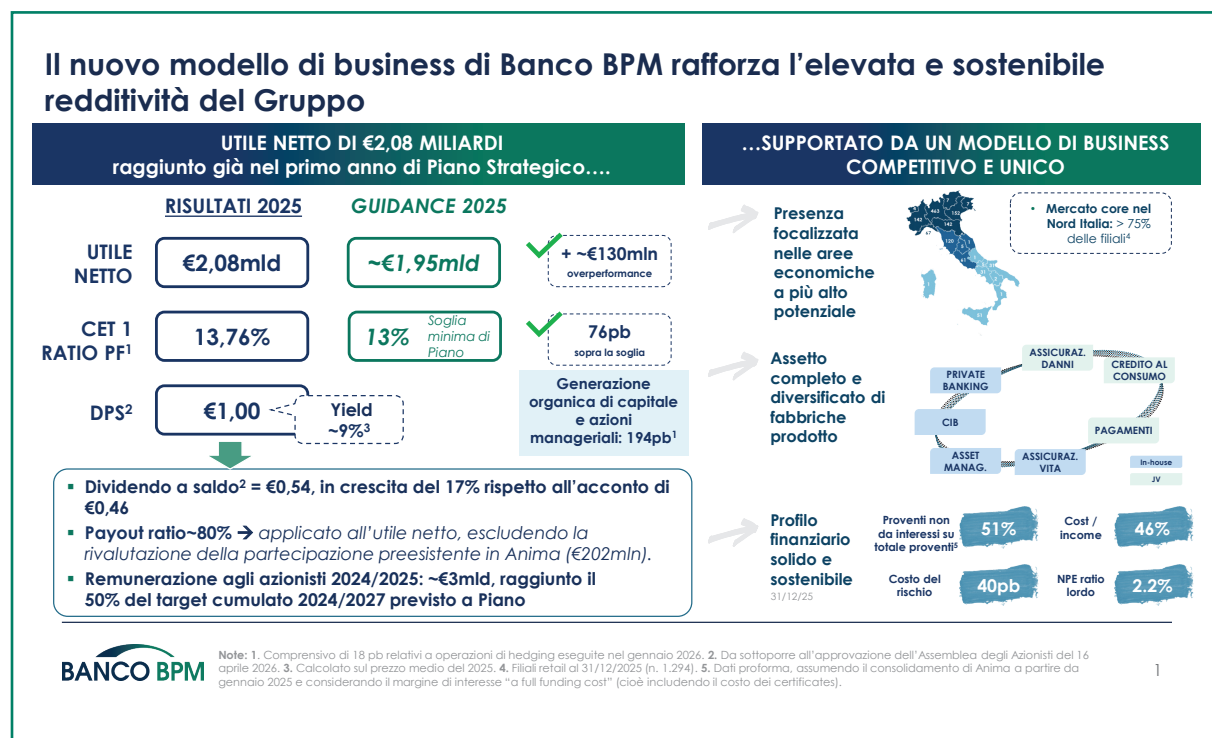
Compensi corrisposti 2025

RISULTATI CONSEGUITI

L'esercizio 2025 si è svolto in un contesto di particolare complessità, nel quale il Gruppo ha dimostrato elevata resilienza, solidità patrimoniale e capacità di *execution*, conseguendo risultati economico-finanziari di rilievo storico e rafforzando ulteriormente il proprio posizionamento competitivo nel sistema bancario nazionale.

Nel 2025 il Gruppo ha preservato la propria indipendenza a fronte di un'offerta pubblica di acquisto ostile, successivamente ritirata, non ritenuta adeguata sotto il profilo finanziario, industriale e strategico. Parallelamente, è stata completata con successo l'acquisizione di Anima, operazione strategica che ha consentito al Gruppo di rafforzare in modo significativo il posizionamento nel settore dell'*asset management* in Italia.

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



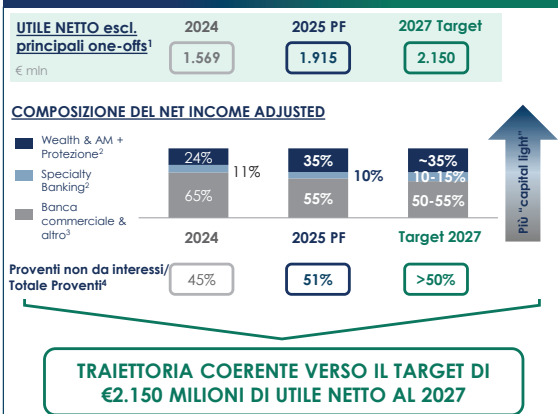
Dal punto di vista dei risultati, il Gruppo ha chiuso il 2025 con un utile netto pari a circa 2,08 miliardi di euro, superiore alla *guidance* prevista per l'esercizio. In un anno il Gruppo ha pressoché raddoppiato la propria capitalizzazione di mercato, arrivando a fine esercizio a circa € 20 miliardi, rafforzando al contempo la solidità patrimoniale e la redditività e creando valore per gli azionisti. Dall'inizio del 2025 il titolo ha infatti realizzato a fine anno una *performance* di circa +65%, con un rendimento complessivo degli azionisti di oltre l'80% (inclusendo i dividendi distribuiti nel corso dell'esercizio), superando i principali indici bancari.

I risultati conseguiti sono coerenti con il percorso pluriennale di rafforzamento strutturale del Gruppo, che ha riguardato: il miglioramento della qualità del credito, con una significativa riduzione dei crediti deteriorati; il rafforzamento della dotazione patrimoniale, su livelli pienamente solidi; il consolidamento della posizione di liquidità, con indicatori di breve e lungo termine su livelli di eccellenza; il riequilibrio delle fonti di redditività tra margine di interesse e commissioni, anche grazie allo sviluppo delle fabbriche prodotto.

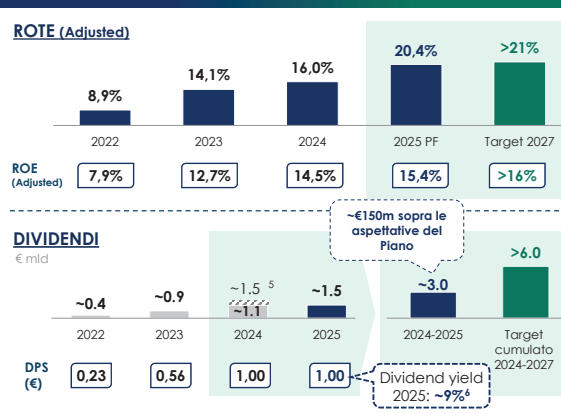
L'andamento operativo del 2025 evidenzia inoltre una sostenuta dinamica commerciale, con rilevanti volumi di collocamento di prodotti di investimento e di erogazione di nuovi finanziamenti, a conferma del ruolo del Gruppo quale *partner* di riferimento per famiglie, PMI e imprese *corporate* e del contributo attivo allo sviluppo dell'economia reale.

Modello di business solido e diversificato, che consente una crescente redditività e remunerazione degli azionisti

TRASFORMAZIONE DEL MODELLO DI BUSINESS VICINO AL COMPLETAMENTO: PIÙ DIVERSIFICATO E RESILIENTE



PROGETTATO PER UNA REDDITIVITÀ SOSTENIBILE E ORIENTATO ALLA DISTRIBUZIONE DI VALORE AGLI AZIONISTI



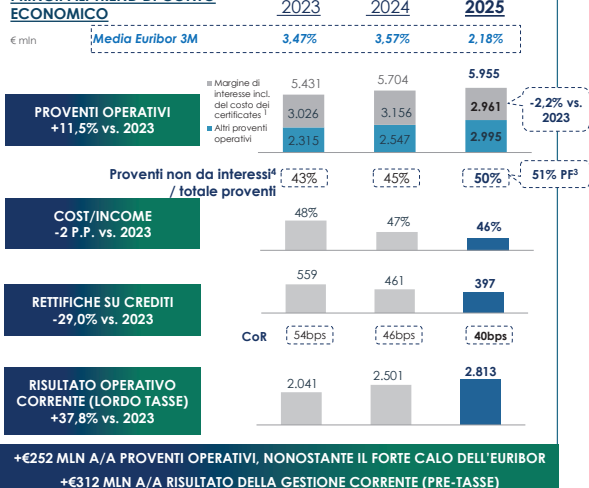
I dati 2025 proforma (PF) assumono il consolidamento di Anima a partire da gennaio. Utile netto post minorities. Gli obiettivi del Piano Strategico includono il pieno consolidamento di Anima (qualità del 100%). ROE calcolato come Utile Netto / Patrimonio netto (fine periodo, escluso l'utile netto del periodo e gli strumenti AT1 e anche aggiustato per l'interim dividend). ROTE calcolato come Utile Netto / Patrimonio netto (fine periodo, escluso l'utile netto del periodo, gli strumenti AT1 e le Attività immateriali al netto dell'effetto fiscale e anche aggiustato per l'interim dividend). Target di ROE e ROTE coerenti con lo scenario di non applicazione del Danish Compromise all'acquisizione di Anima. Note: 1. Principali one-off 2024: operazione Numa e Fondo di Solidarietà; principale one-off 2025: operazione Anima. 2. Include i ricavi da partecipate e le commissioni generate dalla distribuzione di prodotti (rettificati in base al relativo Cost/Income e al tax rate). 3. Include commissioni nette e ricavi provenienti dal commercial banking, dall'area Finance e dal Corporate Center. 4. Considerando il margine di interesse "a full funding cost" (cioè includendo il costo dei certificates). 5. Includendo payout sui one-off legati all'operazione Numa: +€493m nel 3° trimestre 2024. 6. Calcolato sul prezzo medio del 2025.

BANCO BPM

Risultati 2025: utile netto pari a €2,08mld (>€2,1mld proforma)

PRINCIPALI RISULTATI DI CE, €mln	31/25	41/25	Var. T/T	2024	2025	Var. A/A	2025 Pro Forma ¹
Margine di interesse	758	767	1,3%	3.440	3.127	-9,1%	3.128
Commissioni nette	622	668	7,5%	2.055	2.495	21,4%	2.629
Utile da partecipazioni	28	29	3,9%	152	121	-	110
Risultato dell'attività assicurativa	35	48	37,6%	116	163	-	163
Ricavi «Core»	1.443	1.513	4,9%	5.763	5.906	2,5%	6.030
Risultato netto finanziario	10	-49	-	-83	48	-	50
di cui Costo dei Certificates	-37	-38	-	-284	-167	-	-167
di cui altre componenti RNF	46	-11	-	201	215	-	216
Altri proventi netti di gestione	5	9	-	23	1	-	1
Proventi operativi	1.457	1.474	1,1%	5.704	5.955	4,4%	6.081
Oneri operativi	-691	-700	1,3%	-2.656	-2.739	3,1%	-2.782
Ris. gestione operativa	766	774	1,0%	3.048	3.216	5,5%	3.298
Totale Rettifiche	-81	-159	95,2%	-547	-403	-26,3%	-404
di cui Rettifiche nette sui crediti	-90	-142	-	-461	-397	-	-397
di cui Altre rettifiche ²	9	-17	-	-85	-6	-	-7
Risultato operativo corrente (lordo tasse)	685	615	-10,2%	2.501	2.813	12,5%	2.895
Tasse	-216	-141	-	-789	-803	-	-834
Risultato netto operativo corrente	468	474	1,2%	1.712	2.010	17,4%	2.059
Oneri sistemici	0	-10	-	-71	-10	-	-10
Utile (Perdita) del periodo di pertinenza di terzi	-5	-8	-	0	-21	-	-26
PPA e altro	-13	-39	-	279	102	-	97
Utile netto	450	417	-7,3%	1.920	2.082	-	2.121

PRINCIPALI TREND DI CONTO ECONOMICO



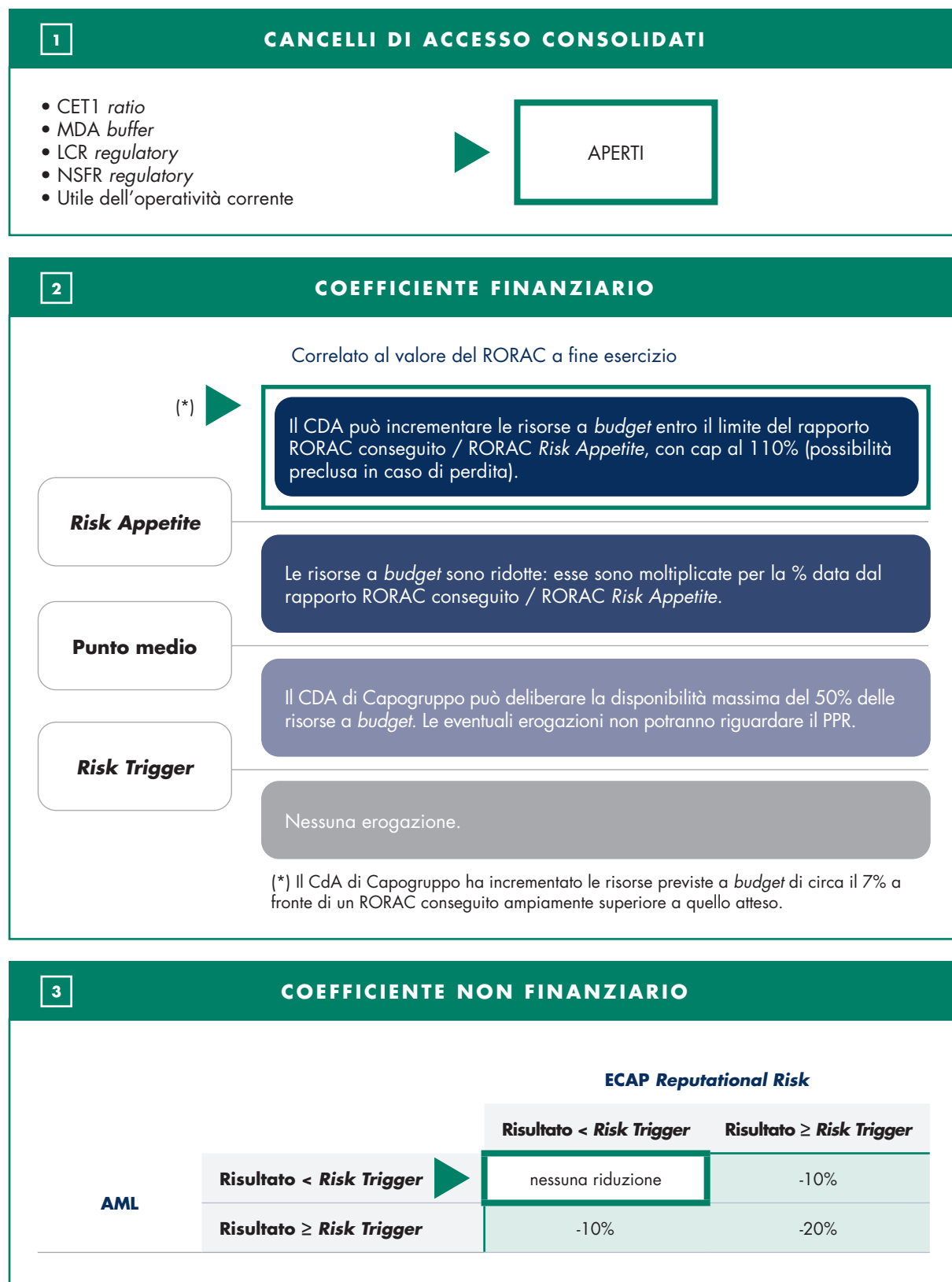
BANCO BPM

Notes: 1. Margine di interesse (NI) inclusivo del costo dei certificates 2. Include: Accantonamenti netti per rischi e oneri, utile/(perdita) da valutazione al fair value delle attività materiali e rettifiche nette su altre attività finanziarie. 3. Assumendo il consolidamento di Anima a partire da gennaio. 4. Considerando il margine di interesse "a full funding cost" (cioè includendo il costo dei certificates).

3

PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2025

Il risultato del coefficiente di rettifica finanziario RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella politica di remunerazione 2025, di incrementare di circa il 7% 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 75 milioni (lordi), costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati.



Legenda ▶ Risultato conseguito

REMUNERAZIONE VARIABILE RICONOSCIUTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO: PERFORMANCE CONSEGUITA NEL PIANO SHORT TERM INCENTIVE (STI) 2025

Il piano *short term incentive* 2025 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 2025 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 115% della sua remunerazione fissa (senza benefit).

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	20,90%	+2,5%	22,33%	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+5%	47%	-2%	46%	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	20%	-2,5%	87%	+2,5%	90,63%	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	477 bps	+3%	482 bps	
ESG (**)	Nuovi finanziamenti Low-Carbon a medio-lungo termine (*) (peso 60%)	10%	-10%	5,97 mlrd	+5%	7,59 mlrd	
	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio Corporate di proprietà (*) (peso 40%)		-2%	37,5%	+1%	39,98%	
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: • presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla Net-Zero Banking Alliance, • presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla Corporate Sustainability Reporting Directive, • 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.

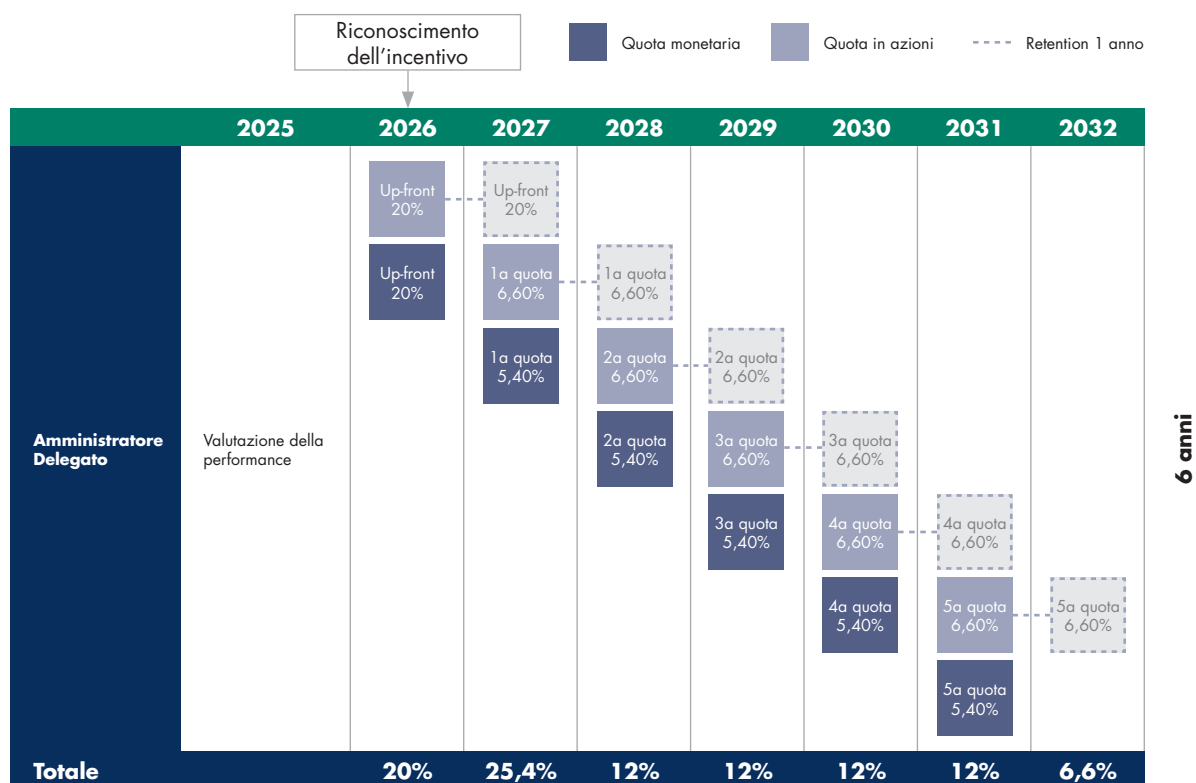
(**) Obiettivo di natura ESG

PAY OUT AMMINISTRATORE DELEGATO - PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2025

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 2027-2031, 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.

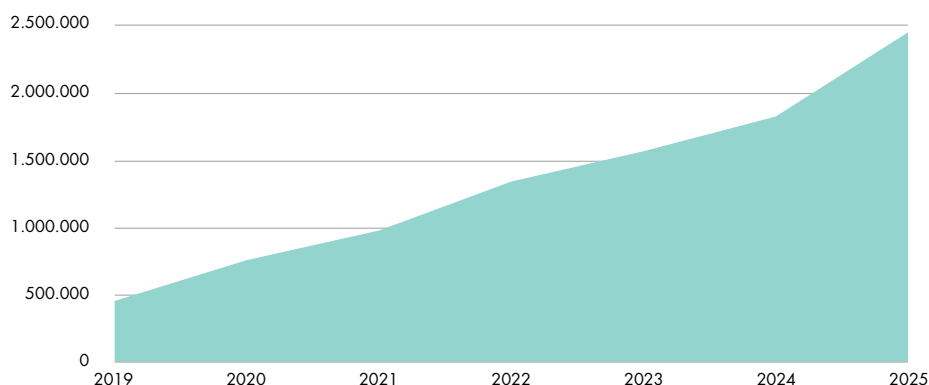
Per le azioni maturate, *up-front* e differite, è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno; per quelle differite il periodo di *retention* decorre dal momento della loro maturazione (che avviene con le rispettive quote monetarie).



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 31/12/2025 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 fissa), sulla base del prezzo ufficiale di chiusura del 3/3/2026.

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.

<i>Low Carbon MLT new financing</i>	Consumo totale di energia	<i>Finding</i> - Impatto dei rischi climatici ed ambientali
Collocamento di obbligazioni ESG da parte di Banca Akros	Piani di attività che prevedono controlli in ambito ESG (funzioni aziendali di controllo)	Presidio legale/normativo in ambito ESG
Iniziative ESG a favore delle comunità territoriali	<i>Materiality Assessment</i> ESG	Progettualità <i>Net Zero Banking Alliance</i>
Formazione su temi ESG	<i>New Social Lending</i>	Quota di bond ESG nel portafoglio di proprietà
Aderenza <i>Buy List</i> ESG	Adeguatezza dei portafogli in termini di esposizione a prodotti ESG	<i>Rating</i> medio ESG degli investimenti azionari in portafoglio

Sezione II
Relazione sui compensi
corrisposti 2025

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 2025 (di seguito *Policy 2025*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La *Policy 2025* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 30 aprile 2025, 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 2025*.

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 2025 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 2025, 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, Vicepresidente 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 corrispondersi *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica.

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

Nella riunione del 13 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha determinato la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere del Collegio Sindacale²; nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre determinato di associare al piano *short term incentive* 2025 un incentivo massimo pari a Euro 1,95 milioni, da riconoscere nel 2026 in corrispondenza della *overperformance* massima rispetto ai *target* di tutti gli obiettivi assegnati e al piano *long term incentive* 2025-2027 un incentivo massimo di Euro 1,45 milioni, da riconoscere nel 2028 in corrispondenza della *performance* massima. La componente variabile 2025, 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'articolo 2389 cod. civ. e dell'articolo 22.1. dello Statuto.

Nel 2025 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 2025, 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 2026

In merito all'attuazione del *framework* relativo alla *Policy 2025*, non sono state effettuate deroghe alla politica di remunerazione.

L'esercizio 2025 si è svolto in un contesto di particolare complessità e discontinuità strategica, nel quale il Gruppo ha dimostrato elevata resilienza, solidità patrimoniale e capacità di *execution*, conseguendo risultati economico-finanziari di rilievo storico e rafforzando ulteriormente il proprio posizionamento competitivo nel sistema bancario nazionale.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha preservato la propria indipendenza a fronte di un'offerta pubblica di acquisto ostile, successivamente ritirata, non ritenuta adeguata sotto il profilo finanziario, industriale e strategico. Parallelamente, è stata completata con successo l'acquisizione di Anima, operazione di rilevanza strategica che ha consentito al Gruppo di rafforzare in modo significativo il posizionamento nel settore dell'*asset management* in Italia, rappresentando uno snodo fondamentale nel percorso evolutivo verso un modello di *business* maggiormente diversificato e a maggior valore aggiunto, facendo leva su un *set-up* completo di fabbriche prodotto.

Dal punto di vista dei risultati, il Gruppo ha chiuso il 2025 con un utile netto pari a circa 2,08 miliardi di euro, di circa euro 130 milioni superiore alla *guidance* prevista per l'esercizio. In un anno il Gruppo ha pressoché raddoppiato la propria capitalizzazione di mercato, arrivando a fine esercizio a circa Euro 20 miliardi, rafforzando al contempo la solidità patrimoniale e la redditività e creando valore per gli azionisti. Dall'inizio del 2025 il titolo ha infatti realizzato a fine anno una *performance* di circa +65%, con un rendimento complessivo degli azionisti di oltre l'80% (inclusendo i dividendi distribuiti nel corso dell'esercizio), superando i principali indici bancari.

I risultati conseguiti sono coerenti con il percorso pluriennale di rafforzamento strutturale del Gruppo, che ha riguardato:

- il miglioramento della qualità del credito, con una significativa riduzione dei crediti deteriorati;
- il rafforzamento della dotazione patrimoniale, su livelli pienamente solidi;
- il consolidamento della posizione di liquidità, con indicatori di breve e lungo termine su livelli di eccellenza;
- il riequilibrio delle fonti di redditività tra margine di interesse e commissioni, anche grazie allo sviluppo delle fabbriche prodotto.

L'andamento operativo del 2025 evidenzia inoltre una sostenuta dinamica commerciale, con rilevanti volumi di collocamento di prodotti di investimento e di erogazione di nuovi finanziamenti, a conferma del ruolo del Gruppo quale *partner* di riferimento per famiglie, PMI e imprese corporate e del contributo attivo allo sviluppo dell'economia reale.

Anche sul fronte Sostenibilità ESG, il Gruppo ha dimostrato la propria capacità di perseguire con successo i *target* e le ambizioni strategiche del Piano Strategico.

In ambito *Environmental*, il 2025 si è distinto per la crescita delle erogazioni di nuovi finanziamenti a medio e lungo termine low-carbon e per la pubblicazione dei piani di transizione in ambito *NetZero*, consolidando il supporto verso un'economia *carbon-free*.

Sul versante *Social*, particolare attenzione è stata rivolta alla crescita dell'incidenza delle donne in posizioni manageriali, al supporto finanziario del terzo settore, alle

donazioni per progetti sociali e ambientali e alla formazione ESG rivolta sia al personale interno sia alle imprese clienti.

Guardando alla *Governance*, spicca la pubblicazione da parte di Banca Aletti, in qualità di partecipante ai mercati finanziari, dei cd. *Principal Adverse Impacts*, ai sensi del Regolamento SFDR.

Infine, sul fronte della finanza ESG, non solo è continuata la rilevante attività di emissione di obbligazioni nell'ambito del *Green, Social and Sustainability Bonds Framework* della Banca, ma Banco BPM si è altresì distinta quale prima banca italiana a pubblicare un *European Green Bond Factsheet* e ad emettere un *European Green Bond*; inoltre, è cresciuta l'incidenza dei titoli ESG nel portafoglio *banking book Corporate* di proprietà.

Tutto questo impegno si è altresì riflesso nel miglioramento delle valutazioni assegnate da quattro tra le più rilevanti agenzie internazionali di *rating* ESG.

In tale contesto, il sistema di remunerazione del Gruppo – e in particolare le componenti variabili legate al piano *Short Term Incentive* e al piano *Long Term Incentive* – risulta pienamente coerente con i risultati conseguiti e con gli obiettivi strategici perseguiti. Le metriche di performance utilizzate riflettono infatti:

- la redditività sostenibile;
- la solidità patrimoniale e finanziaria;
- la creazione di valore nel medio-lungo periodo;
- il presidio dei rischi e la qualità del credito;
- il rafforzamento del posizionamento competitivo del Gruppo.

Le politiche di remunerazione adottate nel 2025 hanno pertanto operato come leva di allineamento tra gli interessi del management, degli azionisti e degli stakeholder, sostenendo comportamenti orientati alla crescita sostenibile, alla disciplina del rischio e al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico (aggiornato a inizio 2025 alla luce dell'operazione Anima), in un contesto di elevata complessità e di forte attenzione del mercato e delle autorità di vigilanza.

Il Gruppo ha registrato nel 2025 un'ottima *performance* operativa, con proventi operativi a euro 5,955 miliardi (+4,4% vs. 2024), con un peso dei proventi non da interessi al 51% dei proventi totali pro forma³, in significativo aumento rispetto al 45% nel 2024 e già in linea con il target 2027 del >50%. Rilevante è stata anche la riduzione del *Cost/Income ratio*, al 46% (47% nel 2024) e del costo del rischio, in calo da 46 punti base nel 2024 a 40 punti base nel 2025.

Grazie a tali risultati, è stato possibile raggiungere:

- un risultato lordo dell'operatività corrente a euro 2,813 miliardi (+12,5% vs. 2024);
- un utile netto "*stated*" di euro 2,082 miliardi (+8,4% vs. 2024);
- un utile netto "*adjusted*"⁴ di euro 1,859 miliardi (+10% vs. 2024), corrispondente ad un ROTE "*adjusted*"⁴ pari al 20,4% (vs. 16% nel 2024).

La *performance* record del 2025, coerente con la traiettoria del Piano Strategico al 2027, ha consentito un significativo ritorno per gli azionisti con dividendi totali per circa euro 1,5 miliardi (pari ad un dividendo per azione di euro 1), pur continuando a

³ Dato gestionale calcolato considerando il margine di interesse al c.d. "*full funding cost*", cioè comprensivo del costo figurativo della raccolta tramite *certificates* ed assumendo il pieno consolidamento di Anima a partire da gennaio 2025.

⁴ Dato proforma, calcolato escludendo tutte le componenti straordinarie registrate nell'anno.

mantenere livelli di patrimonializzazione estremamente solidi, con un CET1 *ratio* pro forma al 13,76%⁵ (+76 bp sopra la soglia minima del Piano Strategico).

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

- la raccolta diretta bancaria risulta pari a euro 137,2 miliardi, in incremento del 3,9% rispetto a fine 2024;
- la raccolta indiretta raggiunge euro 286 miliardi⁶, euro 126 miliardi senza considerare l'apporto del Gruppo Anima, su basi omogenee in crescita del +8,6% rispetto al 31 dicembre 2024;
- gli impieghi netti a clientela si attestano a euro 99,7 miliardi, stabili rispetto a fine 2024;
- lo stock dei crediti deteriorati netti si è ridotto -23,1% rispetto a fine 2024.

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 (l'"Offerta") sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding.

Ottenute tutte le autorizzazioni richieste dalla normativa di settore in relazione all'Offerta ai fini e per gli effetti dell'art. 102, comma 4 del TUF, Consob, con delibera del 13 marzo 2025, ha approvato il Documento di Offerta.

Il periodo di adesione all'Offerta ha avuto inizio il 17 marzo 2025 ed è terminato il 4 aprile 2025.

In data 9 aprile 2025 sono stati resi noti i dati definitivi dell'Offerta che si è conclusa con l'adesione di complessive n. 221.067.954 azioni, rappresentative del 67,976% del capitale sociale di Anima Holding S.p.A., per un controvalore complessivo pari a euro 1.547,5 milioni.

Pertanto, ad esito dell'Offerta, nonché al trasferimento della partecipazione già detenuta da Banco BPM in Anima Holding a favore di Banco BPM Vita (pari al 21,973%), con decorrenza 11 aprile 2025 il Gruppo detiene complessive n. 292.527.616 azioni, rappresentative dell'89,949% del capitale sociale di Anima Holding. Nell'ambito del modello di *business* delineato nel Piano Strategico del Gruppo, la partecipazione in Anima Holding è quindi interamente detenuta da Banco BPM Vita.

L'operazione è inserita nel più ampio contesto del Piano Strategico del Gruppo Banco BPM, aggiornato a febbraio 2025 con un orizzonte triennale al 2027, che fa leva su un modello di crescita dei ricavi fortemente incentrato sulle fabbriche prodotte. In maggior dettaglio il modello di *business* dell'intero conglomerato finanziario Banco BPM beneficerà della nuova fabbrica integrata Assicurazione Vita e Risparmio Gestito, rafforzando lo sperimentato potenziale della rete distributiva del Gruppo.

Anima Holding e le sue controllate Anima SGR, Anima Alternative SGR, Kairos Partners SGR e Castello SGR sono entrate a far parte del Gruppo bancario Banco BPM e sono state incluse nel perimetro di consolidamento integrale a partire dal secondo trimestre 2025.

Per quanto concerne il comparto *bancassurance*, a inizio ottobre 2025 è stato avviato il processo di razionalizzazione della struttura del Gruppo Assicurativo Banco BPM

⁵ Dato gestionale, comprensivo dell'impatto previsionale di 18 bp derivante da azioni manageriali perfezionate nel gennaio 2026.

⁶ Dato gestionale, comprensivo del c.d. "*wrapping*", ovvero della raccolta indiretta relativa a investimenti da parte di prodotti del Gruppo Anima in altri prodotti del Gruppo Anima, rivolti sia a clientela *retail* che istituzionale (pari a €18,2 miliardi, di cui €17,9 miliardi a livello di raccolta gestita e € 0,3 miliardi di raccolta amministrata).

Vita, che avverrà attraverso la fusione per incorporazione di Vera Vita in Banco BPM Vita. L'operazione è previsto si perfezioni entro il primo semestre 2026.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 5 febbraio 2026, 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 2025, 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 2025*.

Le componenti non ricorrenti dell'utile al lordo delle imposte sono state individuate sulla base dei criteri deliberati il 7 novembre 2025 dal Consiglio di Amministrazione.

Le casistiche e gli eventi configurati come non ricorrenti rispetto all'ordinario *business* svolto dal Gruppo nel 2025 hanno determinato un impatto netto positivo sul risultato economico dell'esercizio a livello consolidato per circa euro 223 milioni, riconducibili principalmente alla rideterminazione del *fair value* della quota detenuta in Anima Holding precedentemente all'offerta pubblica di acquisto che ha portato al controllo della società. Tali componenti sono illustrate nel dettaglio nel paragrafo "Risultati" della Relazione sulla Gestione del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 5 febbraio 2026, 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 consolidati⁷ e societari⁸ previsti nella *Policy 2025* per l'accesso al *bonus pool* dell'esercizio. La positiva verifica dei cancelli consolidati determina la maturazione anche delle quote differite di incentivo di competenza di esercizi precedenti.

Nella medesima seduta del 5 febbraio 2026 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) finanziario⁹, 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*¹⁰. Il risultato del RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella *Policy 2025*, di

⁷ *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 2025, nonché depurato delle eventuali minus o plusvalenze derivanti dalla valutazione al *fair value* dei certificati emessi).

⁸ In aggiunta, per il piano *short term incentive*, per Banca Akros, Banca Aletti e BPM Invest SGR UOC societario, per Banco BPM Vita e Vera Vita *Solvency ratio*, per Banco BPM Invest SGR Patrimonio di vigilanza.

⁹ Non agisce sulla quota parte di risorse economiche destinata al personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo.

¹⁰ Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

incrementare di circa il 7% 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 75,35 milioni lordo dipendente) costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati.

In considerazione della volontà di valorizzare l'impegno e la dedizione del personale dipendente nel contribuire, durante il 2025, a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi della clientela e del Gruppo, nel mese di febbraio 2026 è stata raggiunta con le Organizzazioni Sindacali un'intesa relativa ad un premio aziendale e ad un premio *welfare* 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 2025 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente fino a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in denaro pari a euro 1.700 lordi o in modalità *welfare* pari a euro 2.200 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 2025 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente superiore a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in modalità *welfare* pari a euro 2.200 lordi.

In aggiunta a detti importi, viene altresì riconosciuto per l'anno 2025 un premio *welfare on top* da corrispondere in servizi *welfare* per un importo pari a euro 200.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine verificato il rispetto delle condizioni¹¹ previste dalla *Policy 2025* 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 2026, eventuale riconoscimento nel 2026 di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 all'Amministratore Delegato di Capogruppo

Per il 2025 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 2025* dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il 115% della sua retribuzione annua (senza benefit) 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 *overperformance* realizzata. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 115% della sua retribuzione annua (senza benefit). Qualora dovesse attivarsi il meccanismo della perequazione¹², verrà fornita all'Assemblea del prossimo anno adeguata rappresentazione dell'effettivo importo riconosciuto.

¹¹ Indicatori consolidati CET1 *ratio* e LCR *regulatory*.

¹² Ossia il meccanismo che riduce in modo proporzionale tutti gli incentivi individuali nella stessa misura percentuale, qualora le risorse economiche del piano *short term incentive* risultassero non capienti rispetto al totale degli incentivi quantificati in base alle *performance* conseguite.

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2025:

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	20,90%	+2,5%	22,33%	
	Cost Income ratio consolidato (*)	20%	+5%	47%	-2%	46%	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	20%	-2,5%	87%	+2,5%	90,63%	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	477 bps	+3%	482 bps¹³	
ESG (**)	Nuovi finanziamenti Low-Carbon a medio-lungo termine (*) (peso 60%)		-10%	5,97 mlrd	+5%	7,59 mlrd	
	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*) (peso 40%)	10%	-2%	37,5%	+1%	39,98%	
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: • presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla <i>Net-Zero Banking Alliance</i>, • presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>, • 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.

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 2027-2031, 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).

¹³ Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 febbraio 2026 ha deliberato di sterilizzare l'effetto delle misure fiscali introdotte dalla Legge di Bilancio approvata a dicembre 2025, in quanto evento straordinario ed esogeno, che non costituisce un deterioramento della *performance* operativa e non determina criticità per il profilo di rischio del Gruppo.

Sull'incentivo 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 2026 ai Condirettori Generali di Capogruppo

Per il 2025 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, azioni strategiche, 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 macroeconomico che ha caratterizzato l'esercizio.

Di seguito il dettaglio relativo al conseguimento degli obiettivi assegnati per il 2025, sulla base della miglior stima al momento disponibile:

Condirettore Generale CFO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	20,90%	+2,5%	22,33%	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+5%	47%	-2%	46%	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	477 bps	+3%	482bps¹⁴	
	Operational other risk outlook (*)	10%	+45%	+25%	+15%	+6,85%	
ESG (**)	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*)	10%	-2%	37,5%	+1%	39,98%	
Azioni strategiche	OPA Anima	10%				Offerta pubblica di acquisto completata	
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 <i>finding</i> e rilievi elevati da <i>Regulator</i> 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.

¹⁴ Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 febbraio 2026 ha deliberato di sterilizzare l'effetto delle misure fiscali introdotte dalla Legge di Bilancio approvata a dicembre 2025, in quanto evento straordinario ed esogeno, che non costituisce un deterioramento della performance operativa e non determina criticità per il profilo di rischio del Gruppo.

Condirettore Generale CBO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	15%	-10%	20,90%	+2,5%	22,33%	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	15%	+5%	47%	-2%	46%	
	Proventi operativi consolidati (*)	10%	-3,95%	5,838 mlrd	+2%	5,955 mlrd	
	Raccolta netta complessiva - Banca Aletti (*)	10%	-10%	0,71 mlrd	+5%	0,984 mlrd	
	Risultato Attività Assicurativa	10%	-20%	127,52 mln	+20%	162,52 mln	
Adeguatezza patrimoniale	Operational other risk outlook (*)	10%	+45%	+25%	+15%	+6,85%	
ESG (**)	Nuovi finanziamenti Low-Carbon a medio-lungo termine - Retail e Istituzionali (*)	10%	-10%	3,11 mlrd	+5%	3,375 mlrd	
Customer Satisfaction	Indicatore di Soddisfazione della clientela (NPS)	10%	-2	32	+2	35	
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 <i>finding</i> e rilievi elevati da <i>Regulator</i> 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.

Sull'incentivo 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.

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 2025 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 7,90 milioni (costo riferito al 2025 su base annua).

1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione

La *Policy* 2025 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 6,32 milioni (riferito al 2025 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 2025 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,
- attivazione, in via sperimentale, dello strumento della Banca del Tempo,
- 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 2025 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. Tale refusione si è conclusa del tutto nel corso del 2025;
- 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.

Per quest'ultimo, sono state attivate le procedure esecutive per il recupero del credito.

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, insediato 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 2025 il Comitato si è riunito quindici volte; la partecipazione media dei componenti del Comitato è stata di circa il 96% dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 e la durata media delle sedute è stata di circa un'ora e trenta 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 2025 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 2024; (iii) esaminato la verifica delle condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione, in attuazione della *Policy 2024 (short term incentive 2024* 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 2025* e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro; (vi) condotto attività di istruttoria sulla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per il 2024; (vii) svolto attività consultiva in merito alla remunerazione degli esponenti delle banche controllate del Gruppo; (viii) effettuato ampia istruttoria sul piano *long term incentive 2025-2027*, valutandone condizioni di accesso e obiettivi di *performance*; (ix) esaminato la proposta dei piani di compensi basati su azioni di Banco BPM nell'ambito del piano *short term incentive 2025* e del piano *long term incentive 2025-2027*; (x) monitorato trimestralmente l'andamento dei cancelli di accesso, dei coefficienti di rettifica e dei principali KPI del piano *short term incentive 2025* e il raggiungimento degli obiettivi del piano *long term incentive 2022-2024*; (xi) esaminato il progetto intrapreso sulla c.d. "*Pay Transparency*" con il supporto di qualificato consulente esterno; (xii) effettuato attività di istruttoria sulla determinazione degli obiettivi del piano *short term incentive 2025* 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 2025*; (xiv) valutato la solidità del piano *short term incentive 2024* 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* 2025 assegnati a personale più rilevante, con particolare *focus* sui KPI in ambito sostenibilità, risoluzione *findings* 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* 2024 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* 2024; (xix) monitorato nel continuo l'attuazione del piano *short term incentive* 2025; (xx) riservato particolare attenzione al tema delle differenze retributive per genere, anche sotto il profilo della rappresentazione nell'ambito della Rendicontazione consolidata di sostenibilità; (xxi) esaminato i criteri per la definizione delle schede obiettivi del piano *short term incentive* 2026.

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

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

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

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

Il Comitato Remunerazioni, assistito dalle competenti funzioni aziendali e da primarie società di consulenza riconosciute a livello internazionale, ha basato il proprio approccio metodologico sul costante confronto con i *peers* e con le *best practice* di mercato. In particolare, gli ambiti sui quali si è avvalso dell'*expertise* di società di consulenza sono riconducibili al sistema di valutazione delle posizioni con la metodologia internazionale IPE (*International Position Evaluation*), integrata da ultimo con logiche di "*broadbanding*" su sollecitazione del Comitato stesso, 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.

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 per il 2025, 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. Per dettagli sul processo di identificazione del personale più rilevante per il 2026 si rimanda al paragrafo 4 della sezione I.

Il piano *short term incentive* 2025, in attuazione della *Policy* 2025, 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 30 aprile 2025 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*.

Per il 2025 sono state identificate 206 posizioni organizzative, pari a circa l'1% del personale.

Nel Gruppo sono state identificate in particolare: 176 persone nella Capogruppo, 7 in Banca Akros e 9 in Banca Aletti. Rispetto al 2024, 14 persone sono state identificate per la prima volta.

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* 2025, (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* 2025, 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* 2025 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 ai "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* 2026 e l'aggiustamento per i rischi *ex ante* ed *ex post* del personale più rilevante si rimanda ai paragrafi 6.4, 6.5 e 6.8 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 2026 si rimanda all'*Executive Summary* della *Policy* 2026 (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 economici¹⁵, il loro riconoscimento non è subordinato al cancello di accesso di redditività UOC né al coefficiente di rettifica finanziario, costituito dall'indicatore di redditività *risk adjusted RORAC (Return On Risk Adjusted Capital)*, che può ridurre (fino ad azzerare) le risorse economiche del piano *short term incentive*, e dal meccanismo di riduzione delle citate risorse economiche in caso di perdita contabile consolidata d'esercizio.

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

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

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

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.

¹⁵ Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

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 6.11 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 2025 del personale più rilevante e del restante personale è stato 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* 2026 sono riportati ai paragrafi 6.3 e 6.4 e per il piano *long term incentive* al paragrafo 6.9 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, integrati per il 2026 con le specificità che riguardano il personale del Gruppo Anima, 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 2025 del personale più rilevante e del restante personale era 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 sono riportati ai paragrafi 6.3, 6.4, 6.5 e 6.6 della Sezione I per quanto riguarda il piano *short term incentive* 2026 (inclusi criteri e metriche di *performance*) e al paragrafo 6.9 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 6.9 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 2025 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 relativi al 2026 si vedano i paragrafi 6.7 e 6.9.1.3 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 (si veda il paragrafo 6.2 della sezione I) 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 2025 del personale più rilevante e del restante personale è stato 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 citato¹⁶, al di sotto della quale non viene riconosciuto alcun incentivo né di breve né di lungo termine e non maturano le quote differite.

Per i dettagli relativi al 2026 si vedano i paragrafi 6.3 e 6.4 della Sezione I.

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 2025 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.

¹⁶ Per la condizione di redditività la soglia di riferimento è conseguire un valore maggiore di zero.

Per i dettagli relativi al 2026 si vedano i paragrafi 6.7 e 6.9.1.3 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 relativi al 2026 si veda il paragrafo 6.8 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 31/12/2025 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 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.

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 6.10 della sezione I. Per dettagli si veda il paragrafo 6.5 della sezione I e, per il piano *long term incentive*, il paragrafo 6.9 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 6.7 e 6.9.1.3 della sezione I.
In merito all'attuazione della politica di remunerazione 2025 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	01/01/2025 31/12/2025	150.000
Varaldo Alessandro	Amministratore Delegato	Banca Aletti	01/01/2025 31/12/2025	638.700 (*)
Rigo Leonardo	Direttore Generale	Banca Aletti	01/01/2025 31/12/2025	426.004 (*)
Paoloni Mauro	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2025 31/12/2025	150.000
Puccio Giuseppe Maria Bernardo	Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2025 31/12/2025	709.455 (*)

Note:

(*) Comprensiva della stima dell'incentivo *short term incentive* (STI) 2025. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, l'importo di tale incentivo è in quota parte differito su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2027 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste.

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 81. La loro retribuzione complessiva è pari a euro 13,94 milioni, di cui quella fissa è pari a euro 10,82 milioni e quella variabile a euro 3,12 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	Remunerazione fissa	14	1	8	172
2		2.830.000	1.715.186	3.907.093	28.091.361
3	Remunerazione fissa complessiva				
4		2.830.000	1.623.077	3.699.651	26.008.525
5	Di cui in contanti				
6	(Non applicabile nell'UE)				
7	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
8	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
9	Di cui altri strumenti				
10	(Non applicabile nell'UE)				
11	Di cui altre forme		92.109	207.442	2.082.836
12	(Non applicabile nell'UE)				
13	Numero dei membri del personale più rilevante		1	8	158
14	Remunerazione variabile				
15	Remunerazione variabile complessiva (1)		1.950.000	3.081.483	11.261.457
16	Di cui in contanti		916.500	1.472.156	7.284.724
17	Di cui differita		526.500	707.272	1.564.586
18	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		1.033.500	1.609.327	3.879.133
19	Di cui differita		643.500	864.443	1.559.825
20	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
21	Di cui differita				
22	Di cui altri strumenti				
23	Di cui differita				
24	Di cui altre forme				97.600
25	Di cui differita				
26	Remunerazione complessiva (2 + 10)	2.830.000	3.665.186	6.988.576	39.352.818

Note:
(1) Comprensiva della stima dell'intero incentivo short term incentive (STI) 2025. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, l'importo di tale incentivo è in quota parte differito su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2027 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste.

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			75.000
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			75.000
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		1	43
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo ⁽¹⁾		20.000	422.259
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		20.000	422.259
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus		20.000	302.270
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

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	DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	DI CUI IMPORTI CHE MATURERANNO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE	IMPORTO 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 PRECEDENTE PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PRECEDENTE PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al 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	4.729.822	1.285.538	3.444.284			11.932.551	1.088.509	236.101
8	In contanti	1.034.917	320.911	714.006				295.429	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	3.694.905	964.627	2.730.279			11.932.551	793.080	236.101
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	5.852.080	1.540.398	4.311.682			13.343.736	1.175.721	350.756
14	In contanti	1.371.733	357.470	1.014.264				282.180	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	4.480.346	1.182.928	3.297.418			13.343.736	893.541	350.756
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	8.623.586	2.929.730	5.693.857			17.057.119	2.347.855	657.032
20	In contanti	2.490.699	752.920	1.737.779				616.087	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	6.132.888	2.176.810	3.956.078			17.057.119	1.731.768	657.032

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	DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	DI CUI IMPORTI CHE MATURERANNO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE	IMPORTO DELLE CORREZIONI EFFETTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DOVUTE A CORREZIONI IMPLICITE EX POST (OSSIA VARIAZIONI DI VALORE DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA DOVUTE ALLE VARIAZIONI DEI PREZZI DEGLI STRUMENTI) (*)	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PRIMA DELL'ESERCIZIO, EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PRECEDENTE PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A PERIODI DI MANTENIMENTO
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	19.205.488	5.755.665	13.449.823			42.333.407	4.612.086	1.243.890

Note:
(*) Correzione implicita teorica calcolata come differenza tra il valore determinato sulla base del prezzo ufficiale di mercato del 5 febbraio 2026 (pari a euro 12,930) 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	3
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
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	1
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

Note:

(*) Comprensiva della stima dell'incentivo short term incentive (STI) 2025. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, l'importo di tale incentivo è in quota parte differito su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2027 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste.

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

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
	REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE			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 INDIPENDENTI	TUTTE LE ALTRE	TOTALE		
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										195	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione			14	1	15						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza						4	2	2			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante						44	87	2	24	14	1
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante			2.830.000	3.665.186	6.495.186	13.077.196	19.648.913	360.931	9.677.791	3.194.501	382.061
6	Di cui remunerazione variabile (1)				1.950.000	1.950.000	4.720.171	5.685.685	110.000	2.992.413	715.070	119.600
7	Di cui remunerazione fissa			2.830.000	1.715.186	4.545.186	8.357.025	13.963.228	250.931	6.685.378	2.479.431	262.461

Note:

(1) Comprensiva della stima dell'incentivo short term incentive (STI) 2025. In aderenza alle previsioni della politica di remunerazione, l'importo di tale incentivo è in quota parte differito su un periodo pluriennale; le singole quote differite matureranno dal 2027 in poi subordinatamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste.

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 *short term incentive* 2025 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 2032.

REMUNERAZIONE TOTALE		DELTA (2021 VS 2020)	DELTA (2022 VS 2021)	DELTA (2023 VS 2022)	DELTA (2024 VS 2023)	DELTA (2025 VS 2024)
Amministratore Delegato	CASTAGNA GIUSEPPE	26%	2%	11% (a) (**)	9% (a)	23% (a) (d)
				157% (c) (**)	-35% (b)	-12% (e) (d)
Condirettore Generale	DE ANGELIS DOMENICO	17%	6%	-9% (a) (***)	21% (a)	14% (a)
				137% (c) (***)	-34% (b)	-21% (e)
	GINEVRA EDOARDO MARIA	(*)	(*)	(*)	10% (a)	12% (a)
					-25% (b)	-10% (e)
Presidente Consiglio di Amministrazione	TONONI MASSIMO	(1)	0%	0%	0%	0%
Componente Consiglio di Amministrazione	COMOLI MAURIZIO	-7%	3%	58%	1%	0%
	ANOLLI MARIO	19%	0%	9%	-11%	0%
	BOCCARDELLI PAOLO	(4)	(4)	(4)	(5)	0%
	BORDOGNA PAOLO	(4)	(4)	(4)	(5)	0%
	FARUQUE NADINE FARIDA	(1)	0%	2%	1%	0%
	FERRETTI PAOLA	(4)	(4)	(4)	(5)	0%
	MANTELLI MARINA	(1)	15%	17%	6%	0%
	MIO CHIARA	(4)	(4)	(4)	(5)	0%
	OLIVETI ALBERTO	(4)	(4)	(4)	(5)	0%
	PAOLONI MAURO	2%	1%	-19%	-10%	0%
	ROSSETTI EUGENIO	(1)	0%	3%	2%	0%
	SOFFIENTINI MANUELA	22%	0%	5%	3%	0%
	TAURO LUIGIA	(1)	0%	-4%	-1%	0%
Presidente Collegio Sindacale	PRIORI MARCELLO	11%	3%	-2%	-2%	0%
Componente Collegio Sindacale	DE NUCCIO ELBANO	(4)	(4)	(4)	(5)	0%
	LAURI MAURIZIO	(1)	0%	9%	4%	0%
	MUZI SILVIA	(2)	(3)	44%	22%	5%
	VALENTI NADIA	(1)	8%	8%	3%	0%

REMUNERAZIONE TOTALE		DELTA (2021 VS 2020)	DELTA (2022 VS 2021)	DELTA (2023 VS 2022)	DELTA (2024 VS 2023)	DELTA (2025 VS 2024)
Personale	Media della remunerazione totale annua lorda	4,5%	1,7%	3,8% (a)	6,1% (a)	4,2% (a)
				4,5% (b)	5,6% (b)	3,9% (e)
UOC - Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)		180%	31%	59%	21%	13%

Note:

- (*) 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 remunerazione fissa (senza benefit).
- (***) 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.
- (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).
- (d) La retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato di Banco BPM per il 2025 è stata pari a 1,623 € mln. Da maggio 2025 la retribuzione annua fissa è aumentata da 1,45 a 1,7 mln, compenso inferiore di circa il 3% rispetto al valore mediano di mercato. Come indicato nella *Policy 2025*, il Consiglio di Amministrazione lo ha determinato il 13 marzo 2025 tenuto conto dell'evoluzione dei risultati economici di Banco BPM nei precedenti tre anni, da cui si è riscontrato un importante *trend* di miglioramento in termini di redditività generata, *cost income ratio*, *de-risking*, *total return* e posizionamento rispetto ai temi di sostenibilità. L'acquisizione di Anima ha peraltro aumentato lo spettro delle attività integrate nel Gruppo Banco BPM rappresentando un ulteriore passo strategico verso un modello di *business* altamente diversificato, più completo e resiliente, in quanto meno dipendente dal ciclo dei tassi e più orientato alla generazione di valore attraverso commissioni e servizi.
- (e) La componente variabile della remunerazione 2024 comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2024 riconosciuto e l'intero incentivo *long term incentive* (LTI) triennale relativo al periodo 2022-2024 riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione). La componente variabile della remunerazione 2025 comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2025 riconosciuto.
- (1) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2020.
- (2) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2021.
- (3) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2021.
- (4) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2023.
- (5) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2023.

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 72,4, come riportato nella Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo (alla quale si rimanda per maggiori dettagli). Tale rapporto risente della consegna, effettuata nel 2025 al termine del periodo di *retention*, delle azioni relative alla quota up-front (40% dell'intero importo) dell'incentivo di lungo termine riferito al ciclo di performance triennale 2021-2023, che aveva determinato un significativo differenziale della retribuzione 2023 rispetto a quella dell'anno precedente. Il rapporto sarebbe pari a 48,82 qualora si escluda la componente di lungo termine consegnata nel 2025, che altera la comparabilità con l'esercizio precedente.

4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI

Nel 2025 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione¹⁷, così come stabiliti con apposito provvedimento adottato ai sensi delle Linee Guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD.

¹⁷ Cfr. Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.

PARTE 2 – TABELLE INFORMATIVE (IMPORTI LORDI)

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

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

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICORRENZA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1)			(2)		(3)		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTICIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		TOTALE					
				GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389		RETRIBUZIONI FISSA DA LAVORO DEPENDENTE	TOTALE						
TONONI MASSIMO															
	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025		450.000			450.000					450.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000				110.000					110.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio															
(II)Compensi da controllare e collegate															
(III)Tabella															
COMOLI MAURIZIO															
	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025		180.000			180.000					180.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000				110.000					110.000		
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025			50.000		50.000					50.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio															
(II)Compensi da controllare e collegate															
(III)Tabella															
CASTAGNA GIUSEPPE (*)															
	Amministratore Delegato	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025		180.000		1.623.077	1.623.077	50.000		92.109 (a)		2.631.686	2.382.241	
(I)Compensi nella società che redige il bilancio															
(II)Compensi da controllare e collegate															
(III)Tabella															
ANOLLI MARIO															
	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000			110.000			916.500	92.109		2.631.686	2.382.241	
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025			50.000		50.000					50.000		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025			30.000		30.000					30.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio															
	Consigliere	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	20.000			20.000	2.500	80.000		2.500 (b)		190.000		
VEBA VITA S.p.A.															
(I)Compensi nella società che redige il bilancio															
(II)Compensi da controllare e collegate															
(III)Tabella															
				20.000			20.000	2.500	2.500				22.500		
				130.000			130.000	82.500	82.500				212.500		

A)	(B)	(C)	(D)	(1)			(2)		(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	TOTALE	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FARE VALERE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				GETTONI DI PRESENZA	RAMBORSI ESSE CORRETTI	COMPENSI EX ART. 2389			RETRIBUZIONE FISSEDA LAVORO DEPENDENTE	TOTALE					
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
INGENITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO															
ING															

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICORRUTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1)			(2)		(3)		(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	(8) INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTICIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		TOTALE					
				GETTONI DI PRESIDENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389		BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	PARTICIPAZIONI E AGILI UTILI						
AMO CHIARA	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000				110.000		
	Membro Comitato Sostenibilità	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000		15.000				15.000		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000		15.000				15.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000			30.000		30.000				30.000		140.000
(II)Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				110.000			30.000		30.000				30.000		140.000
OLIVETTI ALBERTO	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000				110.000		
	Membro Comitato Sostenibilità	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000		15.000				15.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000			15.000		15.000				15.000		125.000
(II)Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				110.000			15.000		15.000				15.000		125.000
PAOLONI MAURO	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000				110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000		15.000				15.000		
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000			15.000		15.000				15.000		125.000
	Presidente Consiglio di amministrazione BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	20.000			130.000		150.000						150.000
	Presidente Consiglio di amministrazione OAKINS ITALY S.r.l.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2026											(e)	
(I)Compensi da controllate e collegate				20.000			130.000		150.000				150.000		
(III) Totale				130.000			130.000		260.000				15.000		275.000
ROSSETTI EUGENIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000				110.000		
	Presidente Comitato Controllo Interno e Rischi	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025					100.000	100.000				100.000		100.000
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000				100.000	100.000				100.000		210.000
(II)Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				110.000				100.000	100.000				100.000		210.000
SORENTIN MANUELA	Consigliere di amministrazione	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000					110.000				110.000		110.000
	Comitato Remunerazioni (Presidente)	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025					30.000	30.000				30.000		30.000
(I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000				30.000	30.000				30.000		140.000
(II)Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				110.000				30.000	30.000				30.000		140.000

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)					
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICORRUTA ALLA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTICIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI PARTICIPAZIONI INCENTIVI (1)	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INSERITA DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO					
				ENCLUMENATI DELIBERATI DALL'ASSEMBLEA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI FESSE DA LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO FISSO	GETTONI DI PRESENZA	TOTALE	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI PARTICIPAZIONI INCENTIVI (1)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI PARTICIPAZIONI INCENTIVI (1)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI PARTICIPAZIONI INCENTIVI (1)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI PARTICIPAZIONI INCENTIVI (1)
TAURO LUCIA				110.000					110.000			110.000				
	Presidente Comitato Sostenibilità	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025						30.000			30.000				
	Membro Comitato Pari Comitato	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025						7.500			7.500				
(f) Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	37.500		37.500				147.500
(ff) Compensi da controllate e collegate				110.000					110.000	37.500		37.500				147.500
TOTALE				110.000					110.000	37.500		37.500				147.500

Note:

(*) La retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato di Banco BPM per il 2025 è stata pari a 1,623 € mln. Da maggio 2025 la retribuzione annua fissa è aumentata da 1,45 a 1,7 mln, compenso inferiore di circa il 3% rispetto al valore mediano di mercato. Come indicato nella Policy 2025, il Consiglio di Amministrazione lo ha determinato il 13 marzo 2025 tenuto conto dell'evoluzione dei risultati economici di Banco BPM nei precedenti tre anni, da cui si è riscontrato un importante trend di miglioramento in termini di redditività generata, cost income ratio, de-risking, total return e posizionamento rispetto ai temi di sostenibilità. L'acquisizione di Anima ha peraltro aumentato lo spettro delle attività integrate nel Gruppo Banco BPM rappresentando un ulteriore passo strategico verso un modello di business altamente diversificato, più completo e resiliente, in quanto meno dipendente dal ciclo dei tassi e più orientato alla generazione di valore attraverso commissioni e servizi. Alla retribuzione fissa si aggiungono i benefici non monetari e la retribuzione variabile – di cui oltre il 70% in azioni – collegata alla realizzazione di obiettivi a breve termine (piano STI) e obiettivi a lungo termine (piano LTI).

(a) Tra cui rilevano: fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura e polizza infortuni.

(b) Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

(c) Membro Comitato Controllo e Rischi: euro 2.500,00. Membro Comitato Remunerazioni: euro 1.000,00.

(d) Membro Comitato Controllo e Rischi.

(e) 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) Trattasi di quanto rilevato in Bilancio relativamente al fair value dei compensi equity. Il beneficiario potrebbe aver diritto a tali compensi nell'arco dei prossimi otto anni, ma solo subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente. Il costo dei piani in azioni è infatti distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione delle quote differite.

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

Compensi corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale (euro)

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI E' STATA CONFERITA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI					(2) COMPENSI PER LA PARTICIPAZIONE A CONVITTI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI INCENTIVI			(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITA' O DI RINNOVAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO		
				EMOLUMENTI DEBITATI DALL'AZIENDA	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DEPENDENTE		TOTALE	COMPENSO RSPO	GETTONI DI PRESENZA						(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY BONUS E ALTRI INCENTIVI	
																		TOTALE	
PRIORI MARCELLO FRANCESCO																			
	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	190.000					190.000						190.000				
(I)Compensi nella società che redige il bilancio																			
				190.000					190.000						190.000				
	Sindaco effettivo BANCA ALETTI S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2026	35.000					35.000						35.000				
	Presidente del Collegio Sindacale BANCO BPM VITA S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	50.000					50.000						50.000				
	Presidente Collegio Sindacale VEBA VITA S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	30.000					30.000						30.000				
(II)Compensi da controllate e collegate																			
				115.000					115.000						115.000				
(III)Totale																			
				305.000					305.000						305.000				
DI NUCCIO ELMANO																			
	Sindaco effettivo	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000						125.000				
(I)Compensi nella società che redige il bilancio																			
				125.000					125.000						125.000				
(II)Compensi da controllate e collegate																			
(III)Totale																			
				125.000					125.000						125.000				
LAURI MAURIZIO																			
	Sindaco effettivo	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000						125.000				
(I)Compensi nella società che redige il bilancio																			
				125.000					125.000						125.000				
(II)Compensi da controllate e collegate																			
(III)Totale																			
				125.000					125.000						125.000				
MUZI SILVIA																			
	Sindaco effettivo	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000						125.000				
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi D.lgs. 231/01	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025					33.600	33.600						33.600				
(I)Compensi nella società che redige il bilancio																			
				125.000					125.000						125.000				
	Sindaco effettivo BANCA ALETTI S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2026	35.000					35.000						35.000				
	Sindaco effettivo BANCO BPM INVEST SGR S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	10.000					10.000						10.000				
(II)Compensi da controllate e collegate																			
				45.000					45.000						45.000				
(III)Totale																			
				170.000					170.000						170.000				
VALENTI NADIA																			
	Sindaco effettivo	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000						125.000				
(I)Compensi nella società che redige il bilancio																			
				125.000					125.000						125.000				
	Sindaco effettivo BANCA ANKOS S.p.A.	01/01/2025- 31/12/2025	Approv. Bilancio 2027	35.000					35.000						35.000				
(II)Compensi da controllate e collegate																			
				35.000					35.000						35.000				
(III)Totale																			
				160.000					160.000						160.000				

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

Compensi corrisposti ai componenti la Direzione Generale (euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)					
				COMPENSI FISSI															
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA SVOLTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	INQUADRAMENTO SALARIALE (ART. 2389 D.LGS. N. 30/2008)	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO RISCHIO	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI RINNOVO DEL RAPPORTO DI LAVORO
													BONUS E ALTRI INCENTIVI (1)	PARTICIPAZIONE AZI UNITI					
DE ANGELO DOMENICO																			
	Direttore	01/01/2025-31/12/2025	a tempo indeterminato					767.833	767.833					282.000	35.275 (a)		1.085.109	886.493	
	Condirettore Generale	01/01/2025-31/12/2025																	
[I]Compensi nella società che redige il bilancio																			
	Consigliere BANCA ALETTI S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2026		(b)			767.833	767.833					282.000	35.275		1.085.109	886.493	
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III] Tabella																			
	GINEIRA EDUARDO MARIA	Direttore	01/01/2025-31/12/2025					711.865	711.865					282.000	33.156 (d)		1.027.020	883.926	
	Condirettore Generale	01/01/2025-31/12/2025																	
[I]Compensi nella società che redige il bilancio																			
	Consigliere AGOS DUCATO S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025					711.865	711.865					282.000	33.156		1.027.020	883.926	
[II]Compensi da controllate e collegate																			
	Presidente CIA GARDANT LIBERTY SERVISING S.p.A.	01/01/2025-23/04/2025	23/04/2025 - cessato per scadenza mandato																
[I]Compensi da controllate e collegate																			
								711.865	711.865					282.000	33.156		1.027.020	883.926	

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 supersiti, 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) Trattasi di quanto rilevato in Bilancio relativamente al fair value dei compensi equity. Il beneficiario potrebbe aver diritto a tali compensi nell'arco dei prossimi otto anni, ma solo subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente. Il costo dei piani in azioni è infatti distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione delle quote differite.

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

Compensi corrisposti agli altri componenti con responsabilità strategiche (euro)

8 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
(1)									
COMPENSI FISSI									
(2)									
COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A SOCIETÀ COMITATI									
(3)									
COMPENSI VARIABILI NON EQUITARI									
BONUS E ALTRI INCENTIVI (4)									
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI									
(4)									
BENEFICI NON MONETARI (1)									
(5)									
ALTRE COMPENSI									
(6)									
TOTALE									
(7)									
FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITARI (4)									
(8)									
INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI RINNOVAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO									
(9)									
TOTALE									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllare e collegati (4)									
(III) Totale									

Note:

- (1) Remunerazione fissa erogata nel 2025.
- (2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (stima sulla base della performance calcolata al 5 febbraio 2026), somma di quote erogabili e quote differite.
- (3) Trattasi di quanto rilevato in Bilancio relativamente al fair value dei compensi equity. Il beneficiario potrebbe aver diritto a tali compensi nell'arco dei prossimi otto anni, ma solo subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente. Il costo dei piani in azioni è infatti distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione delle quote differite.
- (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 (4)	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				(9) NUMERO E TIPOLOGIA DELL'ESERCIZIO NON ATTRIBUITI	(10) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(11) VALORE ALLA DATA DI MATERIAZIONE (3)	(12) FAIR VALUE (4)	STRUMENTI FINANZIARI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO		
			(2) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE								
CASTAGNA GIUSEPPE																	
Amministratore Delegato BANCO BPM																	
(II) Componenti nella società che redige il bilancio																	
		UT (2025-2027) (30/04/2025)		159.243	1.450.000	2025-2033	30/04/2025	9,10560									347.242
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		UT (2024-2026) (18/04/2024) (5)	510.394	2024-2032											754.351		
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		UT (2022-2024) (7/04/2022) (5)	207.952	2022-2030						51,988		672.205		124.188			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		UT (2021-2023) (15/04/2021) (5)	506.580	2021-2029						178,860		2.312.660		274.115			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		2025 (30/04/2025) (6)			N.D.	2025-2031	27/06/2026	N.D.		N.D.		390.000		576.615			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		2024 (18/04/2024)	38.269	2024-2030						9,566		123.688		138.765			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		2023 (20/04/2023)	40.124	2023-2029						13,373		172.913		80.888			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		2022 (7/04/2022)	40.821	2022-2028						20.410		263.901		48.832			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		2021 (15/04/2021)	25.793	2021-2027						25,791		333.478		27.890			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
		2020 (4/04/2020)								19,093		246.872		9.355			
		Azioni Ordinarie Banco BPM															
(III) Totale																	
			1,399.933		2.483.500					319,081		4.515.717 (**)		2.382.241			

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(C) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VISTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		(2)	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE			
GINEVRA EDOARDO MARIA Condirettore Generale CFO BANCO BPM															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio															
		11 (2025-2027) (30/04/2025)				65.894	600.000	2025-2033	30/04/2025	9,10560					143.689
		11 (2024-2026) (18/04/2024)	243.045	2024-2032											359.216
		(5)	Azioni Ordinarie Banco BPM												
		11 (2022-2024) (7/04/2022)	51.988	2022-2030							12.997	168.051			31.047
		(5)	Azioni Ordinarie Banco BPM									Azioni Ordinarie Banco BPM			
		11 (2021-2023) (15/04/2021)	134.145	2021-2029							44.715	578.165			68.529
		(5)	Azioni Ordinarie Banco BPM										Azioni Ordinarie Banco BPM		
		2025 (30/04/2025)				N.D.	318.000	2025-2031	27/05/2026	N.D.	N.D.	120.000			177.420
		(6)										Azioni Ordinarie Banco BPM			
		2024 (18/04/2024)	15.440	2024-2030							3.859	49.897			55.985
			Azioni Ordinarie Banco BPM										Azioni Ordinarie Banco BPM		
		2023 (20/04/2023)	16.024	2023-2029							5.340	69.046			32.302
			Azioni Ordinarie Banco BPM										Azioni Ordinarie Banco BPM		
		2022 (7/04/2022)	7.940	2022-2028							3.969	51.319			9.497
			Azioni Ordinarie Banco BPM										Azioni Ordinarie Banco BPM		
		2021 (15/04/2021)	4.332	2021-2027							4.330	55.987			4.683
			Azioni Ordinarie Banco BPM										Azioni Ordinarie Banco BPM		
		2020 (4/04/2020)									3.183	41.156			1.559
													Azioni Ordinarie Banco BPM		
(II) Compensi da consigliere e collegato															
(III) Totale			472.914			918.000					78.393	1.133.421 (****)			883.926

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
8 ALTRI ORIENTATI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE													
LT1 (2025-2027) (30/04/2025)					71.386	650.000	2025-2033	30/04/2025	9,10560				155.658
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
LT1 (2024-2026) (18/04/2024) (5)			234.943	2024-2032									347.241
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
LT1 (2022-2024) (7/04/2023) (5)			86.644	2022-2030							21.661	280.077	51743
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
LT1 (2021-2023) (15/04/2021) (5)			81.977	2021-2029 (e)							52.167	674.519	55.842
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
2025 (30/04/2025) (1) (b)					N.D.	749.420	2025-2031 (c)	27/05/2026	N.D.		N.D.	391.404	503.251
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
2024 (18/04/2024)			28.648	2024-2030 (d)							7.551	97.634	106.958
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
2023 (30/04/2023)			27.054	2023-2029 (e)							9.488	122.680	55.890
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
2022 (7/04/2023)			15.213	2022-2028 (f)							8.790	113.655	19.498
			Azioni Ordinarie Banco BPM										
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			474.479			1.419.420					99.657	1.679.969	1.296.082

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 il 5/2/2026 che è pari a euro 12,930 (per il piano 2025 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 27/5/2026).
- (4) Trattasi di quanto rilevato in Bilancio relativamente al fair value dei compensi equity. Il beneficiario potrebbe aver diritto a tali compensi nell'arco dei prossimi otto anni, ma solo subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente. Il costo dei piani in azioni è infatti distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione delle quote differite.
- (5) Per le azioni del piano LT1 2021-2023 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,41.530. Per le azioni del piano LT1 2022-2024 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,70064. Per le azioni del piano LT1 2024-2026 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 6,17170.
- (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 (27/5/2026) e il corrispondente numero di azioni sarà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/5/2026.
- (c) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2025-2031 e 4 dirigenti hanno periodo di vesting 2025-2030.
- (d) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2024-2030 e 4 dirigenti hanno periodo di vesting 2024-2029.
- (e) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2023-2029 e 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2023-2028.
- (f) 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2022-2028 e 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2022-2027.
- (*) Stima sulla base della performance calcolata al 5 febbraio 2026.
- (**) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 1.354.609.
- (***) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 474.625.
- (****) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 373.226.

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

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

A COGNOME E NOME	B CARICA	(1) PIANO (1)	(2)		(3)		(4) ALTRE BONUS	
			BONUS DELL'ANNO		BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
					(A)	(B)		(C)
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI		EROGABILI/EROGATI
CASTAGNA GIUSEPPE Amministratore Delegato BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			390.000	526.500	2026-2031			
2025 (30/04/2025)								
2024 (18/04/2024)						78.300	313.200	
2023 (20/04/2023)						69.664	208.993	
2022 (7/04/2022)						64.789	129.578	
2021 (15/04/2021)						62.234	62.234	
2020 (4/04/2020)						45.924		
(II) Compensi da contabile e collegati								
(III) Totale			390.000	526.500		320.911	714.006	
DE ANGELIS DOMENICO Condirettore Generale CBO BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			120.000	162.000	2026-2031			
2025 (30/04/2025)								
2024 (18/04/2024)						27.000	108.000	
2023 (20/04/2023)						15.681	47.044	
2022 (7/04/2022)						14.267	28.534	
2021 (15/04/2021)						11.826	11.826	
2020 (4/04/2020)						6.736		
(II) Compensi da contabile e collegati								
(III) Totale			120.000	162.000		75.510	195.404	
GINEVRA EDUARDO MARIA Condirettore Generale CFO BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			120.000	162.000	2026-2031			
2025 (30/04/2025)								
2024 (18/04/2024)						31.590	126.360	
2023 (20/04/2023)						27.820	83.461	
2022 (7/04/2022)						12.600	25.200	
2021 (15/04/2021)						10.449	10.449	
2020 (4/04/2020)						7.654		
(II) Compensi da contabile e collegati								
(III) Totale			120.000	162.000		90.113	245.470	

A. COGNOME E NOME	B. CARICA	(1) PIANO (1)	(2)		(3)		(4)
			BONUS DELL'ANNO		BONUS DI ANNI PRECEDENTI		
			(A)	(B)	(A)	(B)	
		PERIODO DI DIFFERIMENTO		NON PIÙ EROGABILI		ANCORA DIFFERITI	
EROGABILE/EROGATO		DIFFERITO		EROGABILE/EROGATO			
8 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE							
(II) Compensi nella società che redige il bilancio							
		2025 (30/04/2025) (a)	439.875	322.392	2026-2031 (b)		
		2024 (18/04/2024)			64.700	243.041	
		2023 (20/04/2023)			51.076	144.189	
		2022 (7/04/2022)			29.588	49.949	
(III) Compensi da controllate e collegate							
			439.875	322.392	145.364	437.178	
(III) Totale							

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 5 febbraio 2026.
(b) 3 dirigenti hanno periodo di differimento 2026-2031 e 4 dirigenti hanno periodo di differimento 2026-2030.

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 01/01/2025 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025 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 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	3.500.000	-	-	-	-	3.500.000	-
COMOLI MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025 Vice Presidente dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	12.449	171.175	-	20.000	-	12.449	191.175
CASTAGNA GIUSEPPE	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025 Amministratore Delegato dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	1.819.933	-	788.913 (a)	9.000	163.600 (b)	2.445.246	9.000
ANOLLI MARIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	1.172	782	-	-	762	410	782
BOCCARDELLI PAOLO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
BORDOGNA PAOLO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
FARUQUE NADINE FARIDA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
FERRETTI PAOLA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
MANTELLI MARINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
MIO CHIARA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
OLIVETTI ALBERTO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
PAOLONI MAURO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	15	63	-	-	-	15	63
ROSSETTI EUGENIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-
SOFFIENTINI MANUELA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	313	-	-	-	-	313	-
TAURO LUIGIA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-

Note:

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

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

Collegio Sindacale

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2025 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025 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
PRIORI MARCELLO	Presidente del Collegio Sindacale dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	61.997	1.930	-	-	-	-	61.997	1.930
DE NUCCIO ELBANO	Sindaco effettivo dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
LAURI MAURIZIO	Sindaco effettivo dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
MUZI SILVIA	Sindaco effettivo dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
VALENTI NADIA	Sindaco effettivo dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	-	-	-	-	-	-	-	-

Condirettori Generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 1° GENNAIO 2025 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025 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 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	349.565	2.562	302.179 (*)	-	120.671 (**)	-	531.073	2.562
GINEVRA EDOARDO MARIA	Condirettore Generale (CFO) dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM azioni	239.707	313	186.668 (*)	-	67.000 (**)	-	359.375	313

Note:

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

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

(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; Vicedirettore 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 RESPONSABILITÀ STRATEGICA (VEDI NOTA 2)	SOCIETÀ PARTECIPATA		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2025 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI SCADENZA DALL'INCARICO)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI SCADENZA DALL'INCARICO)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025 O ALLA DATA DI SCADENZA INCARICO	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
8	Banco BPM	azioni	478.582	-	187.781 (*)	-	56.969 (**)	-	609.394	-

Note:

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

(**) Di cui n. 33.473 riguardanti cessioni di azioni finalizzate all'assolvimento dell'impatto fiscale relativo alle azioni consegnate in attuazione delle politiche di remunerazione.

(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'ESPOSANTE 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'ESPOSANTE 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'ESPOSANTE o della PERSONA STRETTAMENTE LEGATA (rilevano a tal fine le fattispecie in cui l'ESPOSANTE 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'ESPOSANTE 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; Vicedirettore Generale ovvero Socio di Società di Persone); (ii) costituiti a beneficio dell'ESPOSANTE o di una PERSONA STRETTAMENTE LEGATA;
- le persone giuridiche, società di persone e *trust* in cui l'ESPOSANTE 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'ESPOSANTE è titolare della funzione di gestione nel caso in cui più della metà del consiglio sia composto dall'ESPOSANTE e/o da PERSONE STRETTAMENTE LEGATE).

(2) Trattasi di n. 8 Dirigenti con responsabilità strategiche tra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e altri Dirigenti responsabili di Funzioni di Controllo.

ALLEGATO – VERIFICA DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA COERENZA DELLE PRASSI ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2025

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 2024 e 2025.

In particolare, riguardo al corretto pagamento del sistema incentivante di breve termine 2024 sono state accertate le attività che attengono: alle condizioni di accesso al piano *short term incentive* 2024; alla valutazione della misurazione delle *performance* delle schede obiettivo del piano *short term incentive* 2024; alla liquidazione degli incentivi 2024 previsti per il personale dipendente del Gruppo Banco BPM. Quanto al disegno delle Politiche di Remunerazione 2025 (adottate con delibera assembleare del 30 aprile 2025) la funzione *Audit* ha provveduto a verificare: la declinazione delle regole e dei principi fondamentali del sistema retributivo del Gruppo 2025 e la definizione delle schede obiettivo 2025; 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 informativi¹⁸ 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.

¹⁸ I documenti informativi non costituiscono parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

