



Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Banco BPM – anno 2018

Politiche di remunerazione 2018

Attuazione delle politiche di remunerazione 2017

Esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo

Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art. 123-ter, Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni).

In approvazione, per quanto di competenza, da parte degli Organi sociali di Capogruppo - Assemblea Ordinaria dei Soci del 7 aprile 2018

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO BANCO BPM – ANNO 2018	5
DEFINIZIONI	7
I SEZIONE	10
POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DEL GRUPPO BANCARIO BANCO BPM – 2018	
POLICY 2018.....	10
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	11
2. FINALITÀ DELLA POLICY 2018	11
3. PROCESSO DI ADOZIONE E DI CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	11
3.1. PROCESSO DI ADOZIONE.....	11
3.1.1 <i>Assemblea dei Soci</i>	12
3.1.2 <i>Consiglio di Amministrazione di Capogruppo</i>	12
3.1.3 <i>Amministratore Delegato di Capogruppo</i>	13
3.1.4 <i>Comitato Remunerazioni di Capogruppo</i>	13
3.1.5 <i>Comitato Controllo Interno e Rischi di Capogruppo</i>	16
3.1.6 <i>Funzioni aziendali di Capogruppo coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione</i>	17
3.1.7 <i>Le società controllate</i>	17
3.2 PROCESSO DI CONTROLLO	17
4. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO	18
5. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	19
5.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DEL GRUPPO	19
5.1.1 <i>La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo</i>	19
5.1.2 <i>La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale di Capogruppo</i>	20
5.1.3 <i>La remunerazione dei componenti gli Organi sociali delle società controllate...</i>	20
5.2 LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL GRUPPO	21
5.3 LA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI	24
6. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	25
6.1 RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE	25
6.2 DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL	26
6.3 COLLEGAMENTO TRA BONUS POOL E RISULTATI	26
6.4 COEFFICIENTE DI RETTIFICA DEL BONUS POOL	27
6.4.1 <i>Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale</i>	28
6.5 LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE.....	29
6.6 PAGAMENTO DEL BONUS.....	30
6.6.1 <i>Pagamento del bonus del restante personale</i>	30
6.6.2 <i>Pagamento del bonus del personale più rilevante</i>	31
6.7 MECCANISMI DI MALUS E DI CLAW-BACK	33
6.8 SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (ILT)	34
6.8.1 <i>Collegamento tra bonus ILT e risultati</i>	34
6.8.2 <i>Pagamento del bonus ILT</i>	36

6.8.3 Meccanismi di malus e di claw-back.....	37
6.9 COMPENSI DI FINE RAPPORTO.....	37
6.9.1 Benefici pensionistici discrezionali.....	37
6.9.2 Golden parachute.....	37
6.9.3 Altri compensi.....	39
II SEZIONE.....	40
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017	40
PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	41
1. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017	41
1.1 IL COMITATO REMUNERAZIONI.....	41
1.2 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO.....	42
1.3 BONUS POOL 2017	43
1.4 ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2017	43
2. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI.....	44
2.1 COMPENSI EROGATI AI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI DELLA CAPOGRUPPO E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DEL GRUPPO	44
2.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo	44
2.1.2 Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale.....	46
2.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate	47
2.2 REMUNERAZIONE VARIABILE DA CORRISPONDERE NEL 2018	47
2.2.1 Sistema di incentivazione da riconoscere nel 2018.....	48
2.2.2 Premio aziendale	49
2.3 ALTRE TIPOLOGIE DI REMUNERAZIONE.....	49
2.3.1 Erogazione welfare	49
2.3.2 Sistema premiante	49
2.3.3 Altri interventi sulla remunerazione	49
2.3.4 Welfare e altri benefici di natura non monetaria	50
2.4 COMPENSI DI INIZIO E FINE RAPPORTO CORRISPOSTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	50
2.5 MALUS E CLAW-BACK	51
2.6 FONDO DI SOLIDARIETÀ	51
2.7 FOCUS SULLE REMUNERAZIONI OLTRE IL MILIONE DI EURO - DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "I"	51
2.8 FOCUS SULLE REMUNERAZIONI DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI GESTIONE - DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 2	51
3. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI.....	51
PARTE 2 - TABELLE INFORMATIVE (IMPORTI LORDI)	52
1. INFORMAZIONI RICHIESTE DALLE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA DELLA BANCA D'ITALIA - CIRCOLARE N. 285/2013, 7° AGGIORNAMENTO, PARTE PRIMA, TITOLO IV, CAPITOLO 2 "POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE", SEZIONE VI "OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI"	52
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "G"	52
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "H", SUB I) E II)	53

PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "H", SUB III) E IV).....	54
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "H", SUB V) E VI).....	55
PROSPETTO DI SINTESI DI CUI ALL'ART. 450 CRR (REGOLAMENTO 2013/575 UE), PARAGRAFO 1, LETTERA "J".	56
2. PROSPETTI CONFORMI A QUANTO PREVISTO DALLA DELIBERA CONSOB 11971/1999 COME MODIFICATA DALLA DELIBERA CONSOB 18049/2011 (SECONDA PARTE DELLA SEZIONE II DELLO SCHEMA 7-BIS)	58
TABELLA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	58
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	69
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	74
3. PROSPETTO CONFORME A QUANTO PREVISTO DALLA DELIBERA CONSOB 11971/1999 COME MODIFICATA DALLA DELIBERA CONSOB 18049/2011 (ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-TER)	78
TABELLA 1 – PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	78
TABELLA 2 - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.....	80
III SEZIONE	81
ESITI DELLE VERIFICHE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	81
1. VALUTAZIONE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ IN MERITO ALLA RISPONDENZA DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018 AL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	82
2. VERIFICA DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA COERENZA DELLE PRASSI ADOTTATE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017	86
INFORMAZIONE SUL PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	88

Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Banco BPM – anno 2018

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito Relazione) è redatta ai fini dell'informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art. 123-ter Decreto Legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) e successive modificazioni e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni).

La Relazione è presentata all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 7 aprile 2018 ed è pubblicata nel sito del Gruppo www.bancobpm.it (sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione).

La Relazione si compone di tre sezioni.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le politiche di remunerazione definite per l'anno 2018 (di seguito *Policy 2018*), valide per tutto il personale del Gruppo bancario Banco BPM (di seguito il Gruppo), e in particolare:

- il processo per la definizione e l'approvazione delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo e gli Organi sociali coinvolti;
- le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli Organi di amministrazione e controllo, del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- i rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie e i rischi aziendali;
- le politiche di differimento ed i meccanismi di correzione *ex post* per i rischi;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Per la definizione della *Policy 2018*, Banco BPM – in qualità di Capogruppo del Gruppo bancario – non si è avvalso di consulenti esterni.

La seconda sezione relaziona sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2017 nel Gruppo bancario Banco BPM e si compone di due parti.

La prima parte "Attuazione delle Politiche di Remunerazione" comprende un'informativa:

- sulle modalità di attuazione dei processi previsti dalle "Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario Banco BPM - Policy 2017" (*Policy 2017*);
- sui compensi ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate;
- sulla remunerazione variabile collegata al sistema di incentivazione;
- sulle altre tipologie di remunerazione;
- sulle remunerazioni oltre il milione di euro;
- sugli obblighi di trasmissione dei dati in materia di remunerazione alla Banca d'Italia.

La seconda parte "Tabelle informative" comprende le informazioni quantitative previste dalla normativa vigente di riferimento:

- prospetti di sintesi delle remunerazioni corrisposte o da corrispondere al personale più rilevante, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia;
- prospetti sulle remunerazioni corrisposte o da corrispondere ai componenti gli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità con quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

La terza sezione è riservata agli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo:

- valutazione della funzione di conformità, in merito alla rispondenza della Relazione sulla Remunerazione 2018 al quadro normativo di riferimento;
- verifica della funzione di revisione interna, sulla coerenza delle prassi adottate nel Gruppo bancario Banco BPM in materia di remunerazione nell'esercizio 2017 rispetto alla *Policy* di riferimento.

Definizioni

Ai fini del presente documento e fermo restando quanto disciplinato dalle disposizioni di vigilanza, si intendono:

- per Capogruppo, Banco BPM capogruppo del Gruppo bancario Banco BPM;
- per società del Gruppo, la Capogruppo e le società controllate;
- per società controllate, Banca Popolare di Milano, Banca Akros, Aletti & C. Banca d'Investimento Mobiliare, Aletti Fiduciaria, Banca Aletti & C. (Suisse), ProFamily, Holding di Partecipazioni Finanziarie BP¹, Release, BPM Covered Bond¹, BPM Covered Bond 2¹, BP Covered Bond¹, Tiepolo Finance¹, Bipielle Bank (Suisse)², FIN.E.R.T.^{1 2}, Società Gestione Servizi BP, Ge.Se.So., BP Property Management, Bipielle Real Estate, BP Trading Immobiliare¹;
- per banche del Gruppo, Banco BPM, Banca Popolare di Milano, Banca Akros, Aletti & C. Banca d'Investimento Mobiliare, Banca Aletti & C. (Suisse), Bipielle Bank (Suisse)²;
- per banche controllate, Banca Popolare di Milano, Banca Akros, Aletti & C. Banca d'Investimento Mobiliare, Banca Aletti & C. (Suisse), Bipielle Bank (Suisse)²;
- per principali controllate non bancarie³, ProFamily, Release, Società Gestione Servizi BP, BP Property Management, Bipielle Real Estate;
- per società prodotto, Aletti Fiduciaria, ProFamily;
- per Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";
- per Personale, ove non diversamente specificato, i componenti gli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi gli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede);

¹ Le società Holding di Partecipazioni Finanziarie BP, BPM Covered Bond, BPM Covered Bond 2, BP Covered Bond, Tiepolo Finance, FIN.E.R.T. e BP Trading Immobiliare sono prive di personale dipendente.

² Società in liquidazione.

³ Come da delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo nella riunione del 10/1/2017.

- per personale più rilevante, i soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;
- per restante personale, tutti i soggetti non ricompresi tra il personale più rilevante;
- per funzioni aziendali di controllo, le funzioni di ciascuna società: conformità alle norme (*Compliance*), antiriciclaggio, revisione interna (*Audit*), controllo dei rischi (*Rischi*), convalida (*Validazione Interna*), risorse umane, nonché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, quest'ultimo ai fini delle presenti politiche. Si precisa che la funzione risorse umane è inclusa tra le funzioni aziendali di controllo in virtù di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, salvo diverse future disposizioni emanate dalla medesima;
- per *bonus*, l'importo della remunerazione variabile collegata al sistema di incentivazione annuale;
- per *bonus* ILT, l'importo della remunerazione variabile collegata al sistema di incentivazione di lungo termine;
- per *bonus pool*, le risorse economiche consolidate previste nel *budget* di esercizio destinate al pagamento del *bonus* e del premio aziendale (CCNL);
- per riconoscimento, il conferimento di una remunerazione variabile riferita ad un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato;
- per maturazione, l'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione;
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, della maturazione di parte della remunerazione variabile;
- per utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti), la componente ricorrente della voce del conto economico "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte", calcolata tenendo conto delle componenti variabili della

remunerazione⁴, così come determinata in base ai criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo;

- per *Risk Appetite Framework (RAF)*, il quadro di riferimento del Gruppo che definisce la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

⁴ Sistema di incentivazione annuale, premio aziendale (CCNL), costo pro-rata del sistema di incentivazione di lungo termine (ILT) contabilizzato nel Conto Economico d'esercizio, *una tantum* del sistema premiante.

I SEZIONE

Politiche di remunerazione del Personale del Gruppo bancario Banco BPM – 2018 *Policy 2018*

1. Quadro normativo di riferimento

La *Policy* 2018 è conforme alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e recepisce il Regolamento Delegato (UE) n° 604/2014 del 4 marzo 2014, pubblicato il 26 giugno 2014, concernente le norme tecniche di regolamentazione per l'identificazione del personale più rilevante.

2. Finalità della *Policy* 2018

Le politiche di remunerazione rappresentano un'importante leva gestionale, ai fini di un corretto orientamento del *management* e del personale verso una logica di contenimento dei rischi assunti dall'intermediario e di tutela del cliente, in un'ottica di correttezza delle condotte e gestione dei conflitti di interesse; politiche di remunerazione non attentamente impostate possono, infatti, innalzare il conflitto di interessi fra intermediario e cliente, incentivando la messa in atto di comportamenti opportunistici da parte degli operatori, anche a danno del risparmiatore.

La *Policy* 2018 definisce – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo con l'obiettivo, da un lato, di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione, dall'altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo, perseguendo l'equità interna e verso il mercato del lavoro esterno.

È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una *performance* durevole, che permetta, al contempo, di valorizzare il Personale, riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivare condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

3. Processo di adozione e di controllo delle politiche di remunerazione

3.1. Processo di adozione

Per le società che adottano il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, come Banco BPM, l'approvazione delle politiche di remunerazione è riservata all'Assemblea.

Ciò precisato, di seguito si riportano le informazioni relative all'*iter* decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, con indicazione degli organi e dei soggetti coinvolti nel processo di

elaborazione, predisposizione e approvazione delle medesime, nonché gli organi e i soggetti responsabili della loro corretta attuazione.

3.1.1 Assemblea dei Soci

Per le società rette dal modello tradizionale di amministrazione e controllo, la legge (artt. 2364 e 2389 cod. civ.) assegna all'Assemblea la competenza a stabilire i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché la retribuzione dei Sindaci (art. 2402 cod. civ.). Compete all'Assemblea anche l'approvazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei sindaci e del restante personale.

In particolare, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'Assemblea delibera, ai sensi dell'art. 11.3. lettera (g) dello Statuto, a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del personale, in ordine all'approvazione: (i) delle politiche di remunerazione e di incentivazione, ivi compresa l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, superiore a 1:1, ma comunque non superiore al limite stabilito dalla normativa tempo per tempo vigente; (ii) dei piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti finanziari; (iii) dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'Assemblea è altresì destinataria di un'informativa, con cadenza almeno annuale, sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e incentivazione nonché sulle modalità con cui sono attuate le politiche di remunerazione.

All'Assemblea spetta altresì pronunciarsi, in senso favorevole o contrario (con deliberazione non vincolante) sulla presente relazione ai sensi di, e limitatamente a, quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 6, del TUF.

3.1.2 Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Ai sensi dell'art. 24.1. dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione spetta la supervisione strategica e la gestione dell'impresa.

Con particolare riferimento alle tematiche afferenti alle remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 22.1. dello Statuto e ferme restando le competenze dell'Assemblea di cui all'art. 11.3. dello stesso Statuto, spetta stabilire - su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale - la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto.

Fermi restando i poteri consultivi e di proposta del Comitato Remunerazioni di cui al successivo paragrafo 3.1.4, il Consiglio di Amministrazione: (i) elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina,

con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione (assicurando, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale); (ii) definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, i componenti della direzione generale (e figure analoghe), i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli Organi sociali, i responsabili e il personale di livello più alto delle funzioni di controllo (e, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni).

3.1.3 Amministratore Delegato di Capogruppo

Ai sensi dell'art. 30. dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione nomina tra i propri componenti un Amministratore Delegato, mediante conferimento al medesimo di specifiche attribuzioni e poteri.

Ai sensi dell'art. 30.2. dello Statuto, spetta all'Amministratore Delegato, fra l'altro, sovrintendere e provvedere alla gestione del personale, valorizzando le politiche delle risorse umane della Società e del Gruppo. In tale ambito, e con particolare riferimento a quanto di interesse della presente relazione, sulla base dei poteri conferiti all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione, a questi spetta, in particolare, il potere – a sua volta delegabile ad altri - di: (i) formulare proposte in ordine alle politiche di sviluppo e di gestione del personale nonché al sistema incentivante della Capogruppo e delle Società Controllate da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo; (ii) per tutto il personale della Capogruppo e delle Società Controllate di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (ad eccezione delle nomine riservate all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo), procedere all'assunzione, alla promozione del personale della Capogruppo e delle Società del Gruppo e definire la posizione economica, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

3.1.4 Comitato Remunerazioni di Capogruppo

Ai sensi dell'art. 24.4.1. dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni, approvando il relativo Regolamento che ne determina le competenze e il funzionamento, in conformità alle disposizioni di vigilanza.

Il Comitato Remunerazioni è previsto sia composto da quattro Consiglieri, tutti non esecutivi e la maggioranza dei quali (tra cui il soggetto eletto alla carica di presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 20.1.6. dello Statuto. Almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato Remunerazioni, costituito con delibera consiliare del 10 gennaio 2017, risulta composto alla data della presente relazione (e fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019) dai seguenti quattro Consiglieri: Fabio Ravanelli (Presidente), Emanuela Soffientini (Vice Presidente), Paola Galbiati e Cristina Zucchetti.

Al Comitato Remunerazioni spettano le funzioni e i compiti a esso assegnati dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e dalle applicabili disposizioni di vigilanza (cfr., in particolare, la Sezione II delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia).

Conformemente a quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, dallo Statuto e dallo specifico Regolamento, il Comitato Remunerazioni, nei confronti della Capogruppo, delle banche controllate e delle principali società non bancarie del Gruppo:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali, condirettori generali e vice direttori generali;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154-bis del TUF, dei responsabili delle funzioni di controllo interno - e pertanto del Responsabile della funzione di revisione interna, del *Chief Risk Officer* (CRO), se previsto, del Responsabile della funzione di conformità alle norme, del Responsabile della funzione di controllo dei rischi, del Responsabile della funzione Antiriciclaggio e del Responsabile della funzione di Convalida Interna - e del Responsabile della funzione Risorse Umane;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale più rilevante individuato con le modalità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno - come sopra menzionati - in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni in materia di remunerazione e incentivazione;
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Interno e Rischi e il Comitato Nomine;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti e, segnatamente, dalla funzione Risorse Umane, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

Con riferimento poi alle proprie specifiche funzioni previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, il Comitato svolge, fra l'altro, i seguenti ulteriori compiti:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con

- responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora al riguardo l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
 - qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

È fatta salva ogni ulteriore attribuzione al Comitato prevista dalla normativa anche regolamentare o di vigilanza o deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato impronta l'esercizio dei propri compiti ai principi di autonomia e di indipendenza. In materia di remunerazione, svolge le proprie funzioni con il supporto di esperti in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità; a tal fine, affinché gli incentivi sottesi al sistema e alle politiche di remunerazione siano coerenti con le metodologie che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni, si avvale in via ordinaria delle strutture aziendali di controllo dei rischi e, in particolare, del *Chief Risk Officer*, se previsto, del Responsabile della funzione di controllo dei rischi e del Responsabile della funzione di conformità alle norme che, unitamente al Responsabile della funzione Risorse Umane, assistono regolarmente alle riunioni, salvo diversa determinazione di volta in volta assunta dal Presidente.

Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato ha altresì accesso a tutte le aree di attività e funzioni aziendali della Società e delle società del Gruppo, sia presso gli uffici centrali, sia presso le strutture periferiche, e ha diritto di ottenere ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione garantisce che il Comitato disponga di adeguate risorse per adempiere i propri compiti ed esercitare i propri poteri, approvando un *budget* annuale nei limiti del quale il Comitato può ricorrere a consulenze specialistiche esterne da parte di soggetti di riconosciuta esperienza.

Le ulteriori informazioni relative al Comitato Remunerazioni, ivi comprese quelle riferite al relativo funzionamento, sono disponibili nella "Relazione sul Governo Societario e Assetti proprietari", pubblicata sul sito internet www.bancobpm.it.

Nel 2018, il Comitato ha svolto attività di propria competenza - a seconda dei casi - istruttoria, consultiva e/o di proposta in particolare in merito: (i) all'introduzione, nella struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo, a partire dall'anno 2018, del limite massimo del 2:1 al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione individuale per selezionate figure ritenute strategiche; (ii) alla definizione della proposta di politiche di remunerazione per l'anno 2018 a favore del personale del Gruppo bancario Banco BPM nonché del Piano di compensi basati su azioni di Banco BPM relativo al sistema di incentivazione 2018; (iii) alla proposta in merito ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto

di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione; (iv) alla verifica in ordine alle condizioni di accesso, da parte del Personale, alle componenti variabili della remunerazione di competenza dell'esercizio 2017, in attuazione di quanto previsto dalle politiche di riferimento; (v) alla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato di Capogruppo in relazione agli obiettivi assegnati per l'esercizio 2017; (vi) all'esame della Relazione sulla Remunerazione del Gruppo bancario Banco BPM – anno 2018.

3.1.5 Comitato Controllo Interno e Rischi di Capogruppo

Ai sensi dell'art. 24.4.1. dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione costituisce al proprio interno un Comitato Controllo Interno e Rischi, approvando il relativo Regolamento che ne determina le competenze e il funzionamento in conformità alle disposizioni di vigilanza.

Il Comitato Controllo Interno e Rischi è previsto sia composto da quattro Consiglieri, tutti non esecutivi e la maggioranza dei quali (tra cui il soggetto eletto alla carica di presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto. È previsto altresì che i membri del Comitato debbano possedere conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti al rischio del Gruppo; almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Il Comitato Controllo Interno e Rischi, costituito con delibera consiliare del 10 gennaio 2017 e avente scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, risulta composto alla data della presente relazione dai seguenti quattro Consiglieri: Mario Anolli (Presidente), Costanza Torricelli (Vice Presidente), Rita Laura D'Ecclesia e Carlo Frascarolo.

Al Comitato Controllo Interno e Rischi spettano le funzioni previste dalle disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia (cfr., in particolare, la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV della Circolare 285/2013), dallo Statuto nonché dal Codice di Autodisciplina, svolgendo in particolare funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in materia di rischi e sistema di controlli interni, con competenza a valere per l'intero Gruppo.

Con particolare riferimento alle competenze del Comitato nell'ambito dei sistemi di remunerazione, esso - ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni - accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF (*Risk Appetite Framework*) e formula il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, coerentemente con le politiche aziendali.

Le ulteriori informazioni relative al Comitato Controllo Interno e Rischi, ivi comprese quelle riferite al relativo funzionamento, sono disponibili nella "Relazione sul Governo Societario e Assetti proprietari", pubblicata sul sito internet www.bancobpm.it.

Nel 2018 il Comitato ha accertato la coerenza delle condizioni proposte nelle politiche di remunerazione del 2018 per l'accesso alle componenti variabili della remunerazione rispetto al RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

3.1.6 Funzioni aziendali di Capogruppo coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione prevede il coinvolgimento delle competenti funzioni aziendali: la funzione Risorse Umane di Capogruppo garantisce ausilio tecnico agli Organi e predispone il materiale di supporto propedeutico all'elaborazione delle politiche di remunerazione, con la collaborazione, ciascuna secondo le rispettive competenze, delle funzioni Rischi, *Compliance*, Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio, Segreteria Affari Societari, Partecipazioni e *Audit*⁵.

In particolare la funzione Rischi, in collaborazione con la funzione Pianificazione e Controllo, identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di *performance*, cui correlare la determinazione delle componenti variabili della remunerazione, verificandone l'adeguatezza rispetto al *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

3.1.7 Le società controllate

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione e ne verifica la corretta applicazione; pertanto, tenuto conto delle attività di definizione e approvazione da parte della Capogruppo come descritte nei precedenti paragrafi, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna società controllata recepisce e l'Assemblea dei Soci di ciascuna banca controllata approva per quanto di rispettiva competenza la presente Relazione.

3.2 Processo di controllo

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del Personale del Gruppo è così regolato:

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla funzione *Compliance* di Capogruppo, che verifica la coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione con quanto al riguardo previsto dalle vigenti prescrizioni di legge e di vigilanza, dallo Statuto della Capogruppo, nonché da eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alle realtà del Gruppo;

⁵ La funzione *Audit* è coinvolta con riferimento al "Processo di controllo" descritto al successivo paragrafo 3.2.

- b) attività di revisione interna, demandata alla funzione *Audit* di Capogruppo, la quale verifica la rispondenza delle prassi attuate da parte delle singole società del Gruppo rispetto alle politiche di remunerazione e incentivazione approvate e alla normativa tempo per tempo vigente.

Le funzioni *Compliance* e *Audit* di Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Capogruppo e di ciascuna società controllata i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a) e b).

Il Collegio Sindacale della Capogruppo valuta la rilevanza di eventuali carenze emerse dal processo di controllo descritto ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza.

4. Identificazione del personale più rilevante del Gruppo

Il processo di identificazione del personale più rilevante è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla *European Banking Authority* e declinati nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, entrato in vigore il 26 giugno 2014, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015, relativa alla procedura di esclusione.

La Capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il personale più rilevante per il Gruppo, avendo a riguardo tutte le società del Gruppo.

Il criterio cardine sottostante il Regolamento consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (per i criteri qualitativi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono valutate le responsabilità, i livelli gerarchici e i livelli di delibera) o della remunerazione (criteri quantitativi), fatti salvi i casi di eventuale esclusione previsti dalla disciplina.

Ferma restando la distinzione tra personale appartenente e non appartenente alle funzioni aziendali di controllo contemplata dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, il personale più rilevante identificato sulla base del processo attuato è classificato in:

1. personale più rilevante di fascia alta: Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettori Generali e Responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo, Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale (ove presenti) di Banca Popolare di Milano, Aletti & C. Banca d'Investimento Mobiliare, Banca Akros, ProFamily e Società Gestione Servizi BP;

2. altro personale più rilevante: personale più rilevante non ricompreso nella categoria precedente.

Nel 2018 il personale più rilevante rappresenterà circa l'1% del Personale del Gruppo.

5. Componenti della remunerazione

5.1 La remunerazione degli Organi sociali del Gruppo

5.1.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

L'Assemblea dei Soci approva le politiche di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e ne determina il compenso; compete altresì all'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., deliberare i compensi che spettano agli amministratori che siano componenti del Comitato Esecutivo.

Pertanto, a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione spetta - oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio - un compenso annuo che è determinato, in misura fissa, per l'intero periodo di carica dall'Assemblea all'atto della loro nomina. Il riparto del compenso deliberato dall'Assemblea, ove dalla stessa non specificato, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

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

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, a norma dell'art. 22. dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.. Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 10 gennaio 2017, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, ha stabilito i compensi fissi aggiuntivi, correlati all'impegno richiesto dall'incarico ed alle relative responsabilità, per il periodo che si concluderà con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Nella riunione del 14 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e con il voto favorevole di tutti i componenti del Collegio Sindacale - ha determinato, nel rispetto dell'articolo 2389 cod. civ. e dell'articolo 22.1. dello Statuto, la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione sono previste una polizza di responsabilità civile e una polizza cumulativa infortuni professionali. Per completezza di informazione si fa presente, altresì, che risulta in essere una polizza vita a favore dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Non sono 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 non eccede la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale.

5.1.2 La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale di Capogruppo

L'Assemblea dei Soci approva le politiche di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale e ne determina il compenso per l'intera durata dell'incarico.

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

Nell'ambito dell'approvazione del progetto di fusione dell'ex Banco Popolare Soc. Coop. e dell'ex Banca Popolare di Milano Scarl, le rispettive Assemblee dei Soci tenutesi il 15 ottobre 2016 hanno deliberato i compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2017-2018-2019.

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

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

Al Collegio Sindacale non sono oggi attribuite le competenze di cui all'art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001; il Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, nella riunione del 10 gennaio 2017, ritenendo di non avvalersi della facoltà prevista al comma 4-bis del medesimo suddetto articolo, ha infatti nominato un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), assegnando a questo organo il compito di vigilare, tra l'altro, sull'osservanza e sul funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento nonché i conseguenti poteri e doveri. L'OdV della Capogruppo prevede fra i suoi componenti anche la presenza di un sindaco; a tale soggetto è attribuito, pertanto, un emolumento aggiuntivo per l'incarico ricoperto nell'OdV.

5.1.3 La remunerazione dei componenti gli Organi sociali delle società controllate

Per i componenti gli Organi sociali delle società controllate sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive ed agli eventuali gettoni di presenza, ove deliberati dalle rispettive Assemblee.

Tali compensi sono approvati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle società controllate, dalla rispettiva Assemblea Ordinaria dei Soci a norma del proprio Statuto Sociale.

Per i componenti i Consigli di Amministrazione, privi di contratto individuale, non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, i componenti del Collegio Sindacale delle società controllate non percepiscono alcuna componente variabile della remunerazione; qualora rivestano anche la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è previsto che ad essi sia attribuito un emolumento aggiuntivo per l'incarico ricoperto.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ciascuna banca controllata non eccede la remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione della medesima (Amministratore Delegato o Direttore Generale).

5.2 La remunerazione del personale dipendente del Gruppo

Il sistema di remunerazione del personale dipendente del Gruppo prevede quanto di seguito specificato.

1. Una componente fissa di remunerazione, così composta:

- le componenti annue fisse lorde di remunerazione (RAL) determinate, per il personale dipendente, dai relativi contratti di lavoro, in base alle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti di secondo livello tempo per tempo vigenti o degli accordi con le Parti Sociali.

In tale ambito, gli interventi sulla componente fissa sono costituiti dai passaggi ad un livello retributivo o ad un inquadramento superiore, in ragione di un effettivo incremento delle responsabilità, e dagli assegni *ad personam*, attribuiti in costanza di prestazioni meritevoli. In riferimento alle posizioni organizzative di responsabilità di funzione, tali interventi sono attuati anche tenendo in considerazione gli esiti delle attività di *benchmarking* effettuate;

- erogazioni a fronte di patti di stabilità, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso.

È prevista la possibilità di attivare patti di stabilità, patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso, principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione; tali patti danno luogo a erogazioni mensili destinate a perdurare per tutta la durata del patto, in costanza di rapporto di lavoro;

- indennità di carica⁶.
È prevista la possibilità di assegnare indennità di carica, che si sostanziano in un incremento della remunerazione erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica; tale retribuzione è predeterminata, permanente fino a che il destinatario non cambi il ruolo per il quale gli è stata concessa, non fornisce incentivi all'assunzione di rischi, non è revocabile, non è discrezionale e riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
 - altri *benefit* di utilità personale e familiare, concessi dalla Capogruppo e dalle società controllate ai propri dipendenti, conseguenti la contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da specifiche politiche interne di riferimento.
I *benefit* di maggior rilievo riguardano i seguenti ambiti: *welfare* aziendale, previdenza integrativa e assistenza sanitaria. Il personale dipendente del Gruppo, secondo le specificità previste dalla società di appartenenza e/o di provenienza, usufruisce inoltre di agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative.
2. Un'eventuale componente variabile di remunerazione, così composta:
- *bonus* correlati al sistema di incentivazione con periodicità annuale (*bonus*), riconosciuti nel rispetto di quanto indicato al successivo capitolo 6;
 - *bonus* correlati a sistemi di incentivazione di lungo termine (*bonus* ILT), riconosciuti nel rispetto di quanto indicato al successivo paragrafo 6.8;
 - per le società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Credito è prevista una componente variabile connessa ai risultati economici e/o a specifici obiettivi (premio aziendale - CCNL), erogata nel rispetto di quanto indicato al successivo capitolo 6. I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di informazione, confronto e/o negoziazione con le Parti Sociali;
 - per le società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Turismo e Pubblici Esercizi è prevista una componente variabile connessa a specifici obiettivi (premio di produttività). I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di informazione alle Parti Sociali;
 - limitatamente al restante personale (e pertanto con esclusione del personale più rilevante⁷) delle società del Gruppo possono essere attribuite, a fronte di prestazioni

⁶ O anche retribuzione per incarico.

meritevoli di riconoscimento, eventuali erogazioni *una tantum*, che intendono premiare, in coerenza con la valutazione professionale (o equivalente) e nel rispetto del regolamento dedicato, la professionalità e l'impegno individuale profuso. Tali compensi sono comunque subordinati al rispetto integrale delle seguenti condizioni, rilevate nell'ultima relazione trimestrale disponibile su base consolidata: (i) che l'indicatore di adeguatezza patrimoniale *Common Equity Tier1 (CET1) ratio* risulti superiore alla relativa soglia di *Risk Tolerance* definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework*⁸; (ii) che l'indicatore di adeguatezza della liquidità *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* segnalatico risulti superiore alla relativa soglia di *Risk Tolerance* definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework*⁸; (iii) che l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) risulti positivo. Il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della remunerazione annua lorda (RAL) individuale. L'ammontare complessivo delle risorse da destinare a tali erogazioni non può comunque eccedere il limite dello 0,2% del costo ricorrente del personale⁹, previsto nel *budget* dell'esercizio di riferimento;

- eventuali erogazioni corrisposte in via eccezionale al personale neo-assunto, limitatamente al primo anno di impiego (c.d. *welcome bonus*); tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo paragrafo 6.1;
- eventuali erogazioni connesse alla permanenza del personale, subordinate alla presenza ad una certa data (*retention bonus*); tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto ai successivi paragrafi 6.1, 6.6 e 6.7 punti 2 e 3;
- eventuali erogazioni a fronte di patti di non concorrenza, corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al successivo paragrafo 6.9.2;
- eventuali compensi di fine rapporto; tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo paragrafo 6.9.

Tutti gli interventi sulla remunerazione, anche se non espressamente indicati ai precedenti punti 1) e 2) purché in attuazione delle linee guida di Capogruppo e in conformità con le disposizioni tempo per tempo vigenti, sono attuati in subordine all'approvazione preventiva, sia nel merito, sia

⁷ È escluso il personale più rilevante identificato per l'esercizio di riferimento e per l'esercizio precedente, così come risultante alla data di attivazione del processo.

⁸ Valore previsto alla data del 31/12 del medesimo esercizio.

⁹ Costo del personale rilevato nel *budget* dell'esercizio di riferimento, escluse le seguenti componenti variabili della remunerazione: *bonus pool*, costo pro-rata del *bonus* ILT e *una tantum* medesimo.

in termini economici, da parte dell'Amministratore Delegato di Capogruppo, o di eventuali suoi delegati¹⁰.

Di norma, salvo diversa previsione contenuta nel relativo contratto di lavoro individuale, il personale dipendente del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti per designazione del medesimo Gruppo in Organi sociali di società controllate e/o partecipate; tali compensi sono versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è ricoperto. Per tali soggetti che non percepiscono compensi per gli incarichi ricoperti in Organi sociali di società controllate e/o partecipate, il *bonus* non è legato a tali incarichi.

Non sono riconosciuti compensi ai dipendenti di Capogruppo e delle società controllate componenti l'Organismo di Vigilanza (ex D.L.231/2001).

5.3 La remunerazione dei collaboratori esterni

La remunerazione dei collaboratori esterni di cui il Gruppo si avvale è regolata dai rispettivi contratti.

Per i collaboratori ascrivibili alle categorie dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e degli agenti in attività finanziaria, la remunerazione è costituita da una componente ricorrente che può contemplare, a seconda dei casi, provvigioni da commissioni di ingresso e/o di gestione e/o collegate al contributo di ricavi assicurato e/o ai pezzi e/o ai volumi intermediati. Può essere inoltre prevista un'eventuale componente non ricorrente della remunerazione, che assume valenza incentivante; limitatamente al primo anno d'impiego può inoltre essere previsto il riconoscimento di un *welcome bonus*.

Per i collaboratori che non appartengono alle categorie degli agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la remunerazione, regolata dai rispettivi contratti individuali, non prevede *bonus*.

L'eventuale erogazione di componenti non ricorrenti della remunerazione è subordinata al rispetto delle condizioni definite nel successivo capitolo 6; essa è, inoltre, subordinata all'attivazione di un sistema di incentivazione che sia correlato ad indicatori di carattere qualitativo espressi con criteri quantitativamente misurabili (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, il rischio nelle sue diverse accezioni, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la tutela e la fidelizzazione della clientela, la qualità del prodotto, la qualità del servizio erogato, il contenimento di reclami e di rischi legali o reputazionali) oltre che ad indicatori di carattere quantitativo (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, raccolta netta di risparmio gestito/amministrato). Tali parametri devono essere verificati dalle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo, ai sensi di quanto indicato al punto a) del precedente paragrafo 3.2.

¹⁰ Delega attribuita dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo o dall'Amministratore Delegato di Capogruppo per dare attuazione a tutte le formalità, atti e adempimenti previsti dalle politiche di remunerazione.

6. Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione

Nel seguito vengono illustrate le caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo, che tengono in considerazione criteri rigorosi nella valutazione dei risultati conseguiti: in coerenza alle disposizioni normative vigenti, infatti, il riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione tiene conto della redditività, dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari (di seguito cancelli di accesso), è parametrato a un indicatore di *performance* misurata al netto dei rischi (di seguito coefficiente di rettifica) e considera la qualità della *performance* realizzata.

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

6.1 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

Ai fini della determinazione del rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, si intende per componente fissa l'insieme degli elementi di cui al punto 1) del paragrafo 5.2, nonché la componente ricorrente della remunerazione di cui al paragrafo 5.3, per componente variabile l'insieme degli elementi di cui al punto 2) del paragrafo 5.2¹¹, nonché la componente non ricorrente della remunerazione di cui al paragrafo 5.3.

Il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa¹² del Personale del Gruppo è pari al 100%, ad eccezione di tutto il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, per cui detto limite è fissato al 33%¹³; ciò in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia che, per tali ruoli, prevedono che la componente variabile della remunerazione sia contenuta, a fronte di una remunerazione fissa adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Il limite massimo previsto nei criteri generali (1:1) potrà essere incrementato fino al rapporto di 2:1 (come consentito da Banca d'Italia e subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci per i profili a essa demandati dalla normativa e dallo Statuto) per specifiche figure ritenute strategiche selezionate nell'ambito del personale più rilevante di fascia alta e del personale della Finanza, del *Corporate*, dell'*Investment Banking* e del *Private Banking*.

¹¹ Ad esclusione di eventuali compensi di fine rapporto (di cui al paragrafo 6.9), ivi inclusi eventuali *golden parachute* (di cui al paragrafo 6.9.2).

¹² Nel caso dei collaboratori esterni, si intende il rapporto fra componente non ricorrente e componente ricorrente della remunerazione.

¹³ Salvo adeguamento a diverse future disposizioni emanate dalla Banca d'Italia.

6.2 Determinazione del *bonus pool*

Il *bonus pool* del Gruppo¹⁴ costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di *budgeting*.

L'ammontare annuo del suddetto *bonus pool* del Gruppo è definito, nell'ambito del citato processo, esclusivamente nell'ipotesi in cui nel *budget* si preveda un utile¹⁵ e non può eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)¹⁶ consolidato previsto nel *budget* dell'esercizio; esso è fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo.

6.3 Collegamento tra *bonus pool* e risultati

Il riconoscimento del *bonus pool* è subordinato al rispetto integrale di predefiniti cancelli di accesso nonché di quanto indicato nel successivo paragrafo 6.4 ed è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall'Autorità di Vigilanza.

In coerenza con il *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, il riconoscimento del *bonus* e del premio aziendale è subordinato, tanto per il personale più rilevante, quanto per il restante personale, agli indicatori e relativi valori di confronto:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato: *Common Equity Tier1* (CET1) *ratio*, maggiore della soglia di *Risk Tolerance*¹⁷ definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework*¹⁸;
- indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato: *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) segnaletico, maggiore della soglia di *Risk Tolerance*¹⁷ definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework*¹⁸;
- indicatore di redditività a livello consolidato: utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC), maggiore di zero.

La tabella sintetizza le condizioni di accesso al *bonus pool* previste per il Personale.

Indicatore	Valore di confronto
CET 1 Ratio - livello consolidato -	> Soglia di <i>Risk Tolerance</i> definita nell'ambito del RAF
LCR segnaletico - livello consolidato -	> Soglia di <i>Risk Tolerance</i> definita nell'ambito del RAF
UOC al lordo delle imposte - livello consolidato -	> 0

¹⁴ Ad esclusione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, per i quali sono eventualmente previste risorse economiche dedicate, approvate dall'Amministratore Delegato di Capogruppo.

¹⁵ Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti).

¹⁶ Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) preventivo, calcolato non considerando l'importo dello stesso *bonus pool*.

¹⁷ Per soglia di *Risk Tolerance* si intende il punto inferiore dell'area di *tolerance*.

¹⁸ Valore previsto alla data del 31/12 dell'esercizio.

6.4 Coefficiente di rettifica del *bonus pool*

Successivamente alla verifica delle condizioni previste nel precedente paragrafo 6.3, ma in via anticipata rispetto alle eventuali erogazioni, l'ammontare del *bonus pool* effettivamente disponibile è determinato in ragione dei risultati economici conseguiti in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo.

In particolare, al *bonus pool* è applicato – secondo le modalità di seguito descritte – un coefficiente di rettifica la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk adjusted Capital* (RORAC) consolidato conseguito a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite* definite nell'ambito del *Risk Appetite Framework* per il medesimo esercizio¹⁹.

L'applicazione del coefficiente può comportare la contrazione (fino all'azzeramento) o l'incremento delle risorse economiche definite nel *budget* di esercizio, in quest'ultimo caso previa approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, che ne determina anche l'esatta misura; nello specifico:

- in caso di risultato pari o inferiore alla soglia di *Risk Trigger*, è azzerato l'intero *bonus pool*;
- in presenza di risultato superiore alla soglia di *Risk Trigger* ma inferiore al punto medio fra le soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite* (di seguito punto medio), è facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo deliberare l'eventuale disponibilità del *bonus pool* fino a un massimo del 50% del suo valore di *budget*; le eventuali erogazioni in merito al sistema di incentivazione non potranno riguardare il personale più rilevante;
- in caso di risultato almeno pari al punto medio ma non superiore alla soglia di *Risk Appetite*, il valore delle risorse economiche del sistema di incentivazione previsto a *budget* è automaticamente ridotto applicando la percentuale data dal rapporto tra il risultato medesimo e la soglia di *Risk Appetite*. Tale riduzione non agisce sulla quota parte delle risorse economiche del sistema di incentivazione destinate al personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo;
- in presenza di risultato superiore alla soglia di *Risk Appetite*, l'eventuale incremento delle risorse economiche del sistema di incentivazione fino al *cap* previsto del 110% del loro valore di *budget* è subordinato alla delibera del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, che ne determina anche l'esatta misura in relazione ed entro il limite del rapporto tra il risultato conseguito e la soglia di *Risk Appetite*. L'eventuale incremento non agisce sulla quota parte delle risorse economiche del sistema di incentivazione destinate al personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo.

¹⁹ Sia il valore a consuntivo sia le soglie di confronto sono determinati come rapporto tra il risultato d'esercizio, rappresentato dal risultato netto al 31/12 calcolato al netto delle componenti non ricorrenti e senza considerare l'importo del *bonus pool*, e il requisito di capitale calcolato come 8,875% delle attività ponderate per il rischio (RWA – *Risk Weighted Assets*) rilevato a fine anno.

I coefficienti da applicare alle risorse economiche del sistema di incentivazione sono riportati nella tabella successiva.

RORAC conseguito (R)	Coefficiente di rettifica da moltiplicare per le risorse economiche del sistema di incentivazione
$R \leq \text{RORAC Risk Trigger}$	0%
$\text{RORAC Risk Trigger} < R < \text{punto medio}^{20}$	E' facoltà del CDA di Capogruppo deliberare l'erogazione fino a un importo massimo pari al 50% delle risorse economiche previste a <i>budget</i> .
$\text{punto medio}^{20} \leq R \leq \text{RORAC Risk Appetite}$	% data dal rapporto RORAC conseguito / RORAC Risk Appetite ²¹ .
$R > \text{RORAC Risk Appetite}$	Misura % determinata dal CDA di Capogruppo in relazione ed entro il limite del rapporto RORAC conseguito / RORAC Risk Appetite, con cap fissato al 110% ²¹ .

In caso di variazione delle risorse economiche del sistema di incentivazione in applicazione del coefficiente di rettifica, la medesima variazione è applicata anche alla relativa quota parte dedicata al personale più rilevante non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, determinata dalla somma dei *bonus* potenzialmente maturabili; la quota parte delle risorse economiche del sistema di incentivazione del personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo non subirà invece variazioni per effetto del coefficiente di rettifica.

Qualora le risorse economiche del sistema di incentivazione, successivamente all'applicazione del coefficiente di rettifica, risultassero non capienti rispetto al totale dei *bonus* quantificati in base alle *performance* conseguite, sarà applicato il meccanismo di perequazione.

6.4.1 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale

Secondo le Disposizioni di Banca d'Italia²², nei casi in cui sia rispettato il requisito combinato di riserva di capitale²³, non si effettuano distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1²⁴ ²⁵ che possano comportare una diminuzione di quest'ultimo ad un livello tale per cui il medesimo requisito non sia più rispettato.

²⁰ Punto medio fra le soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite*.

²¹ Il coefficiente non agisce sulla quota parte delle risorse economiche del sistema di incentivazione destinate al personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo.

²² Cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (e successivi aggiornamenti) "Disposizioni di vigilanza per le Banche" (Parte Prima, Titolo II, Capitolo I, Sezione V, paragrafo 1 "Limiti alle distribuzioni").

²³ Per la definizione si rimanda all'articolo 128, punto 6, della Direttiva 2013/36/UE.

²⁴ Per la definizione si rimanda all'art. 25 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

²⁵ I limiti alle distribuzioni previsti dal presente paragrafo si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1 o una riduzione di utili, se il mancato pagamento o la sospensione dei pagamenti non costituiscono un caso di inadempimento (*event of default*) o una condizione per l'avvio di una procedura di insolvenza ai sensi della disciplina delle crisi delle banche.

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale, le componenti variabili della remunerazione possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle medesime Disposizioni di Banca d'Italia.

In ogni caso ogni decisione in materia di dividendi e di remunerazioni variabili deve tenere in considerazione le raccomandazioni emanate dalla Banca Centrale Europea²⁶.

6.5 Linee guida del sistema di incentivazione

Il riconoscimento del *bonus* individuale è subordinato all'attivazione di un sistema di incentivazione nell'ambito della società presso cui il soggetto opera, correlato ad un periodo di valutazione annuale e che preveda la valutazione delle *performance* conseguite non solo in termini di risultati quantitativi, ma anche di comportamenti posti in essere. In particolare, il sistema di incentivazione deve ispirarsi anche a criteri di correttezza/soddisfazione nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di parametri di carattere qualitativo, che abbiano un impatto significativo sulla quantificazione del *bonus* e che siano espressi con criteri quantitativamente misurabili (quali 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 qualità del servizio, la valutazione delle prestazioni e/o delle qualità manageriali).

Inoltre, in ordine al contenimento del rischio, il sistema di incentivazione deve prevedere:

- per le reti commerciali, ove applicabile, l'attribuzione di un obiettivo attinente al presidio dei profili di rischio del credito quale, ad esempio, il contenimento della crescita dei volumi dei crediti deteriorati;
- per il personale più rilevante l'attribuzione di KPI *risk based* o *risk adjusted*, misurati, a seconda dei casi, a livello di funzione o di società di appartenenza o di Gruppo.

Per il personale più rilevante identificato in base alle responsabilità agite e destinatario di *bonus* e per specifiche figure delle reti commerciali²⁷ è adottata la modalità di valutazione delle *performance* cosiddetta MBO (*Management By Objectives*), che prevede l'assegnazione, all'avvio del sistema, di obiettivi da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno; nei restanti casi, il sistema si basa sulla valutazione manageriale del responsabile della struttura di appartenenza.

²⁶ Cfr. la raccomandazione generale della Banca Centrale Europea del 28 dicembre 2017 (BCE/2017/44) sulle politiche di distribuzione dei dividendi e le raccomandazioni specificamente inviate al Banco BPM in materia di "*Dividend distribution Policy*" e "*Variable remuneration Policy*".

²⁷ Le figure destinatarie di MBO sono a titolo non esaustivo.

Nella modalità MBO, le schede obiettivi contemplano un numero contenuto di indicatori, cui 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 ottenuti corrisponde alla *performance* conseguita che, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, consente di quantificare l'importo del *bonus*; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

Per i destinatari di scheda MBO, il valore dell'incentivo è definito, in considerazione delle risorse economiche, avendo a riferimento il livello della posizione, la vicinanza della funzione di appartenenza al *business* della società e la remunerazione complessiva individuale in riferimento ai *benchmark* interni e/o esterni. Ad ogni *cluster* individuato sulla base della combinazione della posizione e della vicinanza al *business* sarà associata una percentuale crescente al crescere delle due variabili; tale percentuale, applicata alla remunerazione annua lorda (RAL) di riferimento di mercato per la posizione/ruolo, determinerà l'importo massimo entro il quale potrà essere definito il *bonus* potenzialmente maturabile, in considerazione anche della remunerazione complessiva individualmente percepita.

Anche per l'Amministratore Delegato di Capogruppo, alla cui remunerazione variabile si applicano le medesime previsioni contemplate per il personale più rilevante non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, è adottata la modalità di misurazione delle *performance* MBO. Nello specifico, la scheda contempla un numero contenuto di KPI, a ciascuno dei quali è attribuito un valore percentuale correlato alla propria rilevanza ed una curva di risultato (livello di raggiungimento) caratterizzata da un minimo e un massimo. Il risultato ottenuto dal singolo KPI, raffrontato alla curva di risultato, consente il riconoscimento di un punteggio da moltiplicare per la percentuale associata al medesimo; in caso di risultato inferiore al livello minimo atteso il punteggio è azzerato, in caso di risultato superiore al livello massimo atteso, il punteggio non può superare il *cap* prefissato. La somma dei punteggi di ciascun KPI determina il valore percentuale del risultato della scheda MBO che, applicato all'incentivo *target* (valore medio tra l'incentivo minimo e massimo maturabile), determina l'incentivo da riconoscere (cui eventualmente potrà essere applicato il meccanismo di perequazione). E' prevista una soglia minima di risultato per il riconoscimento dell'incentivo e una soglia massima oltre la quale l'incentivo non può crescere.

6.6 Pagamento del *bonus*

Nei seguenti paragrafi sono descritte le modalità di erogazione del *bonus* al Personale del Gruppo.

6.6.1 Pagamento del *bonus* del restante personale

Il *bonus* del restante personale è corrisposto in contanti e in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

Il *bonus* determinato in base alla *performance* realizzata non viene corrisposto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che, previo assenso della Capogruppo, per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

6.6.2 Pagamento del *bonus* del personale più rilevante

Il *bonus* del personale più rilevante²⁸ identificato nell'anno è suddiviso in:

- una quota *up-front*, pari al 60% del *bonus*, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40% del *bonus*, differite nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Nei casi in cui il *bonus* riconosciuto fosse superiore a euro 300.000, la quota soggetta al periodo di differimento sarebbe pari al 60% del *bonus*, corrisposta in cinque quote annue di uguale importo, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Sia il 50% della quota *up-front*, sia il 50% di quelle differite del *bonus* è riconosciuto in azioni ordinarie Banco BPM.

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

Le azioni, sia della quota *up-front*, sia delle quote differite, saranno assoggettate a tassazione al termine del periodo di *retention*, prendendo a riferimento il cosiddetto valore normale, corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data in cui ciascuna quota sarà resa disponibile mediante il trasferimento nel *dossier* titoli del beneficiario.

Nel rispetto del disposto dell'art. 2357-ter cod. civ., eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel *dossier* titoli del beneficiario. Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo potrà valutare, in caso di operazioni

²⁸ Ad eccezione del personale dipendente del Gruppo che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, se per tali cariche esso non percepisce alcuna remunerazione né fissa né variabile.

straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione, eventuali conseguenti adeguamenti delle quote azionarie maturate ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari.

La tabella rappresenta la composizione e l'ammontare delle quote del *bonus* riconosciuto, in relazione all'anno di effettiva entrata in possesso da parte del beneficiario.

		Riconoscimento del bonus							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valutazione della performance			Up-front azioni 20% Up-front monetaria 20%	Retention 2 anni 1° differita azioni 6% 1° differita monetaria 6%	Retention 1 anno Up-front azioni 20% 1° differita azioni 6% 2° differita azioni 6% 2° differita monetaria 6%	Retention 1 anno 2° differita azioni 6% 3° differita azioni 6% 3° differita monetaria 6%	Retention 1 anno 3° differita azioni 6% 4° differita azioni 6% 4° differita monetaria 6%	Retention 1 anno 4° differita azioni 6% 5° differita azioni 6% 5° differita monetaria 6%	Retention 1 anno 5a differita azioni 6%
	Erogazione effettiva		20%	6%	32%	12%	12%	12%	6%
Valutazione della performance			Up-front azioni 30% Up-front monetaria 30%	Retention 2 anni 1° differita azioni 6,67% 1° differita monetaria 6,67%	Retention 1 anno Up-front azioni 30% 1° differita azioni 6,67% 2° differita azioni 6,67% 2° differita monetaria 6,67%	Retention 1 anno 2° differita azioni 6,67% 3° differita azioni 6,66% 3° differita monetaria 6,66%	Retention 1 anno 3° differita azioni 6,66%		
	Erogazione effettiva		30%	6,67%	43,34%	13,33%	6,66%		

Sia la quota *up-front*, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *claw-back*, secondo quanto declinato nel successivo paragrafo 6.7, e non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che, previo assenso della Capogruppo, per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, nei casi in cui il *bonus* riconosciuto risultasse inferiore o pari alla soglia di rilevanza di euro 50.000 e contestualmente inferiore o pari a un terzo della remunerazione annua fissa lorda (RAL) individuale, esso sarebbe erogato in contanti e in un'unica soluzione; tale previsione non riguarda il personale più rilevante di fascia alta e coloro effettivamente interessati²⁹ da un rapporto tra la remunerazione variabile³⁰ e fissa superiore al 100%, a cui pertanto è sempre applicata integralmente la norma in termini di differimento e di attribuzione di azioni.

²⁹ Ex ante.

³⁰ Cfr. Paragrafo 6.1 "Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione".

6.7 Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

Le erogazioni delle componenti variabili della remunerazione sono sottoposte al sistema di correzione *ex post* (c.d. *malus*) di seguito descritto:

1. la maturazione di ciascuna delle quote differite del *bonus* è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il sistema di incentivazione dell'esercizio precedente l'anno di maturazione delle medesime, in considerazione della categoria di Personale di appartenenza nello stesso anno; tale sistema di correzione *ex post* è, pertanto, un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima dell'effettiva maturazione delle quote posticipate del *bonus*.

Il meccanismo descritto al presente punto è applicato alle quote differite di *bonus* relativi agli ex gruppi bancari Banco Popolare e Bipiemme, di competenza degli esercizi 2014, 2015 e 2016;

2. con riferimento tanto al personale più rilevante, quanto al restante personale, il provvedimento di sospensione dal servizio e dal trattamento economico a partire da un giorno esclude dalla percezione del *bonus* o di sue quote, delle quote differite di *bonus* relativi ad anni precedenti, del premio aziendale e di eventuali *retention bonus*;

3. con riferimento tanto al personale più rilevante, quanto al restante personale, il *bonus* o sue quote, le quote differite di *bonus* relativi ad anni precedenti, il premio aziendale ed eventuali *retention bonus* non sono corrisposti nei casi in cui, anche a seguito di *iter* disciplinare, sia emerso che i soggetti abbiano determinato o concorso a determinare le seguenti condizioni:

- comportamenti da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per una società del Gruppo, in base alla valutazione dell'Amministratore Delegato di Capogruppo³¹ o di un suo delegato;
- violazioni³² degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del Testo Unico Bancario;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo, in base alla valutazione dell'Amministratore Delegato di Capogruppo³¹ o di un suo delegato.

Al verificarsi delle condizioni indicate ai precedenti punti 2 e 3, l'azienda ha la facoltà di valutare anche la restituzione degli importi, eventualmente già maturati e/o corrisposti, di *bonus* e/o di sue quote (clausola di *claw-back*), potendo esercitare tale diritto entro cinque anni da ciascuna maturazione.

Con riferimento al Personale del Gruppo, annualmente, e comunque in via anticipata rispetto ai riconoscimenti, la funzione Risorse Umane di Capogruppo, con l'ausilio delle competenti funzioni

³¹ La valutazione sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per i soggetti da esso direttamente nominati.

³² Per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

aziendali della medesima e delle società controllate, verifica l'eventuale sussistenza di condizioni atte a determinare la mancata erogazione o la restituzione di importi già maturati e/o corrisposti e valuta i casi da sottoporre all'eventuale decisione dell'Amministratore Delegato di Capogruppo³¹ o di un suo delegato.

L'azienda ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all'interessato ed in tal caso la compensazione opererà, previa decisione da parte dell'Amministratore Delegato di Capogruppo³¹ o di un suo delegato, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo dall'azienda all'interessato, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'azienda stessa.

6.8 Sistema di incentivazione di lungo termine (ILT)

A partire dal 2017 è stato introdotto nel Gruppo, ed è tuttora in corso, un sistema di incentivazione di lungo termine (ILT) su base triennale, correlato agli obiettivi del Piano Strategico 2016-2019; tale scelta è nata dalla volontà di legare parte della remunerazione dei *manager* del vertice aziendale agli interessi degli azionisti che richiedono creazione di valore per l'impresa nel tempo.

Oltre all'Amministratore Delegato ed ai componenti la Direzione Generale di Capogruppo, il perimetro dei destinatari del sistema ILT, valutato e validato dall'Amministratore Delegato medesimo, include un numero contenuto di ruoli manageriali selezionati in base alla posizione e/o alla responsabilità e all'impatto dell'attività sul *business*.

Il sistema ILT prevede, previa positiva verifica delle condizioni e degli obiettivi di cui al successivo paragrafo 6.8.1, il riconoscimento di un incentivo (*bonus* ILT) corrisposto in azioni ordinarie Banco BPM ("*performance share*").

6.8.1 Collegamento tra *bonus* ILT e risultati

Il riconoscimento del *bonus* ILT è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall'Autorità di Vigilanza ed è subordinato al rispetto integrale di predefiniti cancelli di accesso, costituiti dagli indicatori e relativi valori di confronto:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato: *Common Equity Tier1* (CET1) *capital demand*, raggiunto almeno al livello minimo richiesto per l'anno 2019 indicato dalla Banca Centrale Europea al termine del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) del 2018;
- indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato: *Net Stable Funding Ratio* (NSFR), raggiunto almeno al livello minimo richiesto per l'anno 2019 indicato dalla Banca Centrale Europea al termine del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) del 2018;
- indicatore di redditività a livello consolidato: Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) al 31/12/2019, positivo.

Indicatore a livello consolidato	Valore di confronto per l'accesso al bonus ILT
<i>Common Equity Tier1 (CET 1) capital demand</i>	≥ livello minimo richiesto per l'anno 2019 indicato da BCE al termine dello SREP del 2018
<i>Net Stable Funding Ratio (NSFR)</i>	≥ livello minimo richiesto per l'anno 2019 indicato da BCE al termine dello SREP del 2018
Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) al 31/12/2019	> 0

Ferma restando la positiva verifica dei cancelli di accesso, la misura del *bonus* ILT è parametrata, sulla base di una matrice di *performance*, al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk adjusted Capital* (RORAC) conseguito al 31/12/2019, che sarà confrontato con la relativa soglia di *Risk Target* (Piano Strategico 2019) prevista nel RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 febbraio 2017, e al valore rilevato nel triennio dell'indicatore di mercato borsistico *Total Shareholder Return* (TSR - fonte *Bloomberg*), che misura il valore creato da un'impresa per i propri azionisti, che sarà confrontato in termini di posizionamento relativo rispetto al *peer group* costituito dalle otto banche a maggior capitalizzazione (Intesa San Paolo, Unicredit, UBI Banca, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Credito Emiliano, Banca Popolare di Sondrio, Monte dei Paschi di Siena, Credito Valtellinese). Se, nel corso del triennio, dovessero intervenire operazioni straordinarie (non solo di natura societaria) sulle banche componenti il *peer group*, o il dato di una di esse non fosse disponibile al termine del periodo del Piano Strategico, il Consiglio di Amministrazione valuterà l'adeguamento della matrice di *performance* al fine di renderla coerente con la nuova situazione.

La combinazione dei risultati conseguiti in merito ai suddetti indicatori determina l'effettivo numero di azioni da riconoscere ai beneficiari del *sistema* ILT e ne può comportare anche l'azzeramento; nello specifico:

- l'intero numero di azioni sarà riconosciuto se il valore del RORAC conseguito sarà almeno pari alla relativa soglia di *Risk Target* (Piano Industriale 2019) e contestualmente il posizionamento di Banco BPM nella classifica dei risultati dell'indicatore TSR sarà pari al primo o al secondo posto;
- il numero di azioni sarà azzerato se il valore del RORAC conseguito sarà inferiore al 70% della relativa soglia di *Risk Target* (Piano Industriale 2019) oppure se il posizionamento di Banco BPM nella classifica dei risultati dell'indicatore TSR sarà inferiore al quinto posto (valore mediano);
- il numero di azioni sarà ridotto nei restanti casi, applicando la percentuale prevista per la relativa combinazione dei risultati conseguiti in termini di RORAC e di TSR.

La seguente matrice di *performance* riporta i coefficienti da applicare in base al risultato conseguito del RORAC (R) e alla posizione in classifica nel confronto con il *peer group* in termini di risultato di TSR.

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

Il *bonus* ILT quantificato sulla base dei risultati conseguiti e della matrice di *performance* sarà ridotto del 33% per ogni anno di durata del Piano Strategico, in caso di mancato conseguimento della *performance* della scheda obiettivi MBO del sistema di incentivazione annuale; il *bonus* ILT potrà pertanto ridursi fino all'azzeramento.

Durante il periodo di riferimento del Piano Strategico, sarà facoltà dell'Assemblea Ordinaria valutare, su proposta del Consiglio di Amministrazione e previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, eventuali revisioni degli obiettivi cui collegare il riconoscimento dell'incentivo.

6.8.2 Pagamento del *bonus* ILT

Il *bonus* ILT riconosciuto in azioni ordinarie Banco BPM è suddiviso in una quota *up-front*, pari al 40%, e tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*.

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

Le azioni, sia della quota *up-front*, sia delle quote differite, saranno assoggettate a tassazione al termine del periodo di *retention*, prendendo a riferimento il valore normale, corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data in cui ciascuna quota sarà resa disponibile mediante il trasferimento nel *dossier* titoli del beneficiario.

Nel rispetto del disposto dell'art. 2357-ter cod. civ., eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel *dossier* titoli del beneficiario. Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo potrà valutare, in caso di operazioni

Capogruppo³³, in relazione al ruolo e/o alla carica del soggetto³⁴ e/o alla durata dei medesimi e/o alla valutazione dei risultati individuali e/o ai rischi assunti dalla società, nella misura massima di due annualità della remunerazione annua fissa lorda (RAL)³⁵ ed entro il limite massimo di euro 2,4 milioni (lordo dipendente).

Fatte salve le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'erogazione avviene nel rispetto contestuale dei seguenti criteri:

- in una quota *up-front*, pari al 60%, e in tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40%, per i soggetti per cui l'importo del *golden parachute* sia inferiore o pari a euro 600.000;
- in una quota *up-front*, pari al 40%, e in cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari al 60%, per i soggetti per cui l'importo sia superiore a euro 600.000;
- la quota *up-front* è attribuita alla cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali; le quote differite sono attribuite annualmente, la prima decorsi almeno 12 mesi dalla data di erogazione della quota *up-front*, le successive a pari distanza temporale dall'attribuzione della quota precedente, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali;
- per il 50% di ciascuna quota in contanti e per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM. Per le azioni attribuite è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelle *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata. La maturazione delle quote azionarie avviene unitamente alle rispettive quote monetarie, mentre l'assegnazione al beneficiario (e quindi l'effettiva entrata in possesso) avviene al termine del periodo di *retention*. Il prezzo di carico delle azioni assegnate, sia della quota *up-front*, sia delle quote differite, sarà pari al cosiddetto valore normale, corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data in cui ciascuna quota sarà resa disponibile mediante il trasferimento nel dossier titoli del beneficiario. Nel rispetto del disposto dell'art. 2357-ter cod. civ., eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli del beneficiario;
- solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato, ovvero di comportamenti da cui derivino gravi perdite. L'accertamento di tali comportamenti, sancito da *iter* disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'*iter* disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato, unitamente alla valutazione dell'Amministratore Delegato di Capogruppo³⁶ in merito alla significatività della colpa o della perdita, implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e la restituzione di quelle già attribuite (*claw-back*);

³³ La valutazione sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per i soggetti da esso direttamente nominati.

³⁴ Intesi anche nel senso di rischi assunti dal medesimo soggetto.

³⁵ Si veda anche il successivo paragrafo 6.9.3. in relazione alle voci rientranti nel citato limite.

- subordinatamente alla preventiva autorizzazione da parte dell'Amministratore Delegato di Capogruppo³⁶.

I criteri e i limiti per la determinazione dei *golden parachute* si applicano a tutte le società del Gruppo; essi sono approvati dall'Assemblea dei Soci di ciascuna banca controllata.

6.9.3 Altri compensi

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia precisano che rientrano nei cosiddetti *golden parachute* i compensi (ad eccezione di quelli previsti dalla legge) pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, riconosciuti al personale più rilevante in misura eccedente l'indennità di preavviso. Al riguardo si precisa che nell'ambito di definizione del concetto di indennità di preavviso (e, pertanto, escluse dalla disciplina propria delle remunerazioni variabili) sono riconducibili le misure economiche definite per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (nello specifico, le indennità corrisposte ai sensi degli artt. 28, 30 o 32 per il personale inquadrato nella categoria dei dirigenti ovvero l'art. 11 e il Capitolo XI per il personale appartenente alle aree professionali o ai quadri direttivi), anche in relazione a transazioni definite al fine di evitare l'alea di un giudizio, purché rientranti nei limiti fissati dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Si precisa che i limiti in termini di annualità di remunerazione e di importo massimo, definiti nel precedente paragrafo 6.9.2, ricomprendono sia eventuali *golden parachute*, sia eventuali indennità derivanti dalle previsioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale, di cui sopra, e che tutte le posizioni saranno preventivamente vagliate dall'Amministratore Delegato di Capogruppo³⁶ o da un suo delegato.

³⁶ La valutazione sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per i soggetti da esso direttamente nominati.

II SEZIONE

Attuazione delle politiche di remunerazione 2017

Parte 1 - Attuazione delle Politiche di Remunerazione

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2017

Nel Gruppo bancario Banco BPM (di seguito Gruppo), le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Rischi, Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio, *Compliance* e Segreteria Affari Societari hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione operativa delle politiche di remunerazione definite per l'anno 2017 (di seguito *Policy 2017*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo stesso.

La *Policy 2017* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci dell'8 aprile 2017 e inoltre recepita ed approvata dagli Organi sociali competenti delle società controllate e resa disponibile sul sito internet www.bancobpm.it (Sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione).

Nella predisposizione della *Policy 2017*, Banco BPM – in qualità di Capogruppo – non si è avvalso di consulenti esterni.

Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla *Policy 2017*.

1.1 Il Comitato Remunerazioni

Nel 2017 il Comitato si è riunito, su convocazione del suo Presidente, tredici volte. Il grado di partecipazione è stato pari al 94% e la durata media delle sedute è stata di circa un'ora.

Il Comitato ha svolto attività - a seconda dei casi - istruttoria, consultiva e/o di proposta in merito:

(i) alla determinazione degli emolumenti spettanti ai consiglieri investiti di particolari cariche o incarichi (tra cui l'Amministratore Delegato) della Capogruppo e all'individuazione del compenso degli esponenti delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo; (ii) alla definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2017 a favore del Personale del Gruppo Banco BPM, del sistema di incentivazione di lungo termine (2017-2019), del piano di compensi basati su azioni Banco BPM annuale (2017) e triennale (2017-2019), esaminando altresì i relativi documenti da sottoporre ai competenti Organi sociali; (iii) alla definizione di linee guida a livello di Gruppo in ordine ai compensi spettanti agli organismi di vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001; (iv) al processo di identificazione del personale più rilevante del Gruppo Banco BPM (compresi i relativi esiti e successivi aggiornamenti); (v) all'attività di attuazione delle politiche di remunerazione 2016, ivi comprese le verifiche in ordine alle condizioni di accesso al sistema di incentivazione e, ove di competenza del Comitato, la formulazione della proposta di *bonus*; (vi) alla definizione del trattamento economico di alcuni soggetti inclusi nei vertici operativi e direttivi; (vii) alla vigilanza

sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione (in particolare in relazione alla remunerazione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo) nonché al controllo degli obiettivi nell'ambito del sistema di incentivazione con l'esame delle schede MBO selezionate dal Comitato.

1.2 Identificazione del personale più rilevante del Gruppo

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato attuato mediante l'applicazione combinata dei criteri qualitativi e quantitativi - i *Regulatory Technical Standards* - elaborati dall'*European Banking Authority* (RTS³⁷) e inoltre, con l'adozione di un criterio interno finalizzato ad identificare il personale più rilevante di fascia alta³⁸.

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

La funzione *Compliance* ha valutato il processo "conforme" alle prescrizioni normative; il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazioni, ha approvato il processo, l'interpretazione applicativa dei criteri e i relativi esiti.

Il perimetro del personale più rilevante è stato aggiornato con frequenza trimestrale.

Per l'esercizio 2017 sono state identificate, tra il personale più rilevante, 254 persone a livello di Gruppo³⁹, pari a circa l'1,09% del personale, suddivise nelle seguenti categorie:

- Personale più rilevante di fascia alta – 39 persone di cui:
 - 34 non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;
 - 5 appartenenti alle funzioni aziendali di controllo.
- Altro personale più rilevante – 215 persone di cui:
 - 193 non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;
 - 22 appartenenti alle funzioni aziendali di controllo.

In relazione ai soggetti identificati in base ai soli criteri quantitativi, la Capogruppo non si è avvalsa della procedura di esclusione, così come definita dalla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015.

³⁷ Regolamento Delegato UE n. 604/2014, recepito dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia del 18 novembre 2014 (Circolare 285/2013 – 7° aggiornamento).

³⁸ Personale più rilevante di fascia alta: Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettori Generali e Responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo, Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale (ove presenti) di Banca Popolare di Milano, Aletti & C. Banca d'Investimento Mobiliare, Aletti Gestielle SGR, Banca Akros, ProFamily e Società Gestione Servizi BP.

³⁹ Inclusi cinque soggetti di Aletti Gestielle SGR, fuoriuscita dal perimetro del Gruppo nel dicembre 2017.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha inoltre (a) inviato una comunicazione individuale in cui ha informato ciascun soggetto sull'appartenenza al personale più rilevante, (b) richiesto la dichiarazione di impegno, in ottemperanza alle vigenti normative e politiche del Gruppo Banco BPM in materia di remunerazione e incentivazione, a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi e, (c) per i dipendenti, notificato una specifica informativa riguardante il fatto che la materia della remunerazione è soggetta a precise disposizioni di Regolamento e di Vigilanza, nonché alle *Policy* aziendali come tempo per tempo vigenti e alle norme di legge che presidiano il sistema; quest'ultima informativa ha costituito (ove necessario e per quanto necessario) adeguamento dei contratti individuali di lavoro alle normative richiamate, poiché non sono ammesse devianze ed eventuali pattuizioni individuali difformi sono da intendersi sostituite di diritto.

1.3 Bonus pool 2017

Il *bonus pool* 2017 del Gruppo (risorse economiche consolidate del sistema di incentivazione annuale e del premio aziendale-CCNL) previsto nel *budget*, determinato e approvato nel rispetto dei criteri definiti nella *Policy* 2017, è stato pari a euro 62 milioni (costo azienda), di cui euro 46,5 milioni per il sistema di incentivazione annuale (2017) ed euro 15,5 milioni per il premio aziendale (CCNL).

1.4 Attivazione del sistema di incentivazione 2017

Nel corso del 2017 è stato attivato il sistema di incentivazione, in attuazione di quanto al riguardo previsto dalla *Policy* 2017 e in considerazione delle specificità di *business* e/o organizzative di ciascuna società del Gruppo.

Per il personale più rilevante destinatario di remunerazione variabile, il personale delle reti commerciali e i componenti di specifiche filiere professionali individuati secondo logiche di correlazione dell'attività ai risultati economico/reddituali, è stata adottata la modalità di valutazione delle *performance* MBO (*Management By Objectives*), che ha previsto l'assegnazione, all'avvio del sistema, di obiettivi individuali e/o di squadra da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno. Nei restanti casi, è stata adottata la modalità di valutazione delle *performance* a Valutazione Manageriale, che ha previsto la comunicazione da parte di ciascun responsabile ai propri collaboratori, degli obiettivi quali/quantitativi di struttura e dei criteri di valutazione degli stessi.

Ciascun MBO ha contemplato obiettivi sia di *performance* (economici, progettuali o di efficienza) sia di carattere qualitativo (la soddisfazione della clientela, l'incidenza dei reclami, la valutazione professionale e/o delle qualità manageriali, il rispetto delle regole e delle norme in materia di controlli e di adeguata verifica).

Inoltre, in ordine al contenimento del rischio, il sistema di incentivazione ha previsto per le reti commerciali l'attribuzione di un obiettivo attinente al presidio dei profili di rischio del credito e, per il personale più rilevante, l'attribuzione di KPI *risk based* o *risk adjusted*.

2. Informazioni sulle remunerazioni

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

La politica retributiva, attuata nel 2017 a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate, non ha comportato la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione collegata a sistemi di incentivazione, ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica di ciascuna banca del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dai rispettivi vertici dell'Organo con funzione di gestione. Tale politica è pertanto stata aderente alle vigenti Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

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

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

Nel 2017 i componenti del Consiglio di Amministrazione, privi di specifico contratto individuale, hanno percepito compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente e Consigliere) e nei Comitati endo-consiliari (Presidente e Componente del Comitato).

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

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

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

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, a norma dell'art. 22 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 10 gennaio 2017 ha stabilito per il periodo che si concluderà con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 i seguenti compensi fissi aggiuntivi:

- un emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di euro 450.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione di euro 180.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di euro 140.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Esecutivo di euro 160.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Rischi di euro 90.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Controllo Interno e Rischi di euro 45.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate di euro 10.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di euro 5.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Nomine di euro 20.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Nomine di euro 10.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni di euro 20.000 annui lordi;
- un emolumento per la carica di componente del Comitato Remunerazioni di euro 10.000 annui lordi;

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

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione sono previste una polizza di responsabilità civile e una polizza cumulativa infortuni professionali. Per completezza di informazione si fa presente, altresì, che risulta in essere una polizza vita a favore dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Non sono state previste componenti variabili della remunerazione né compensi di fine carica per i componenti del Consiglio di Amministrazione privi di contratto individuale.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale.

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

Con le stesse modalità il Consiglio ha altresì stabilito la misura massima della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato, da associare al sistema di incentivazione di breve termine e al sistema di incentivazione a lungo termine (ILT), quest'ultimo correlato agli obiettivi del Piano Strategico 2016-2019.

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

2.1.2 Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale

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

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

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

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

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

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

Al Collegio Sindacale non sono oggi attribuite le competenze di cui all'art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001; il Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, nella riunione del 10 gennaio 2017, ritenendo di non avvalersi della facoltà prevista al comma 4-bis del medesimo suddetto articolo, ha infatti nominato un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), assegnando a questo organismo il compito di vigilare, tra l'altro, sull'osservanza e sul funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento nonché i conseguenti poteri e doveri. L'OdV della Capogruppo prevede fra i suoi componenti anche la presenza di un sindaco; a tale soggetto

è attribuito, pertanto, un emolumento aggiuntivo per l'incarico ricoperto nell'OdV, pari a euro 28.000 annui lordi.

2.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate

Nel 2017, coerentemente ai principi dettati dalle politiche retributive di Gruppo, ai componenti gli Organi sociali delle società controllate sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre all'eventuale rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio e agli eventuali gettoni di presenza, ove deliberati dalle rispettive Assemblee.

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

Il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all'interno degli Organi sociali di società controllate diverse da quelle di appartenenza; salvo quanto previsto nei contratti individuali, tali compensi sono stati versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è stato ricoperto.

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

2.2 Remunerazione variabile da corrispondere nel 2018

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in relazione alle condizioni previste nella *Policy* 2017 per l'accesso alle componenti variabili della remunerazione da corrispondere nel 2018, in data 27 febbraio 2018, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato l'apertura dei cancelli consolidati⁴⁰ per l'accesso al *bonus pool* 2017 (condizione che determina anche la maturazione nel 2018 delle quote differite di *bonus* di competenza di esercizi precedenti) e relativamente al sistema di incentivazione dell'ulteriore cancello di accesso societario⁴¹ per BPM, Banca Akros, Aletti & C. Banca d'Investimento Mobiliare, ProFamily, Aletti Fiduciaria e Aletti Gestielle SGR, nonché la mancata apertura del cancello di accesso societario per Banca Aletti & C. (Suisse) condizione, quest'ultima, che non consente l'accesso, da parte del personale in forza nella medesima società, alle risorse economiche del sistema di incentivazione 2017.

Nella medesima seduta il Consiglio di Amministrazione ha inoltre determinato, in considerazione dei risultati del coefficiente di rettifica⁴² applicati al *bonus pool* 2017 secondo quanto previsto dalla *Policy* 2017, in euro 60,18⁴³ milioni (costo azienda) le risorse economiche massime da riconoscere a

⁴⁰ *Common Equity Tier 1 ratio* (CET1 ratio), *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) segnaletico, utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC).

⁴¹ Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC).

⁴² Indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC) conseguito a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite* definite nell'ambito del *Risk Appetite Framework* per il medesimo esercizio.

livello di Gruppo (di cui euro 44,68⁴³ milioni a valere sul sistema di incentivazione 2017 ed euro 15,5 milioni per il premio aziendale-CCNL).

2.2.1 Sistema di incentivazione da riconoscere nel 2018

Il riconoscimento del *bonus* al personale è subordinato al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema di incentivazione ed è corrisposto secondo le modalità previste nella *Policy* 2017.

La tabella che segue riporta l'importo massimo riconoscibile a titolo di sistema di incentivazione 2017 distinto per società del Gruppo⁴⁴.

Società (importi in milioni di euro – costo azienda)	Risorse economiche a valere sul sistema di incentivazione 2017
Banco BPM	28,81
BPM	7,19
Banca Aletti	3,58
Banca Akros	2,58
S.G.S. BP	2,11
ProFamily	0,20
Bp Property Management	0,13
Release	0,03
Aletti Fiduciaria	0,03
Bpl Real Estate	0,02
Banca Aletti Suisse	0
Totale (*)	44,68

(*) Al netto di euro 0,75 milioni di Aletti Gestielle SGR fuoriuscita dal perimetro del Gruppo nel dicembre 2017.

Come già illustrato al precedente paragrafo 2.1.1, nella riunione del 14 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni – ha deliberato in ordine agli obiettivi da associare all'MBO dell'Amministratore Delegato nell'ambito del sistema di incentivazione di breve termine (2017).

L'MBO ha contemplato obiettivi di *performance* in ordine ai requisiti di capitale e alla redditività del Gruppo, che sono stati conseguiti a livelli superiori alle attese, al valore creato dall'impresa per gli azionisti, che è risultato in linea con le attese e ad aspetti qualitativi afferenti l'attività di gestione che sono stati valutati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Consiglio medesimo, superiori alle aspettative.

Le *performance* conseguite nei termini indicati hanno consentito il riconoscimento del *bonus* all'Amministratore Delegato di Capogruppo che sarà corrisposto secondo le modalità previste nella *Policy* 2017.

⁴³ Al netto di euro 0,75 milioni di Aletti Gestielle SGR fuoriuscita dal perimetro del Gruppo nel dicembre 2017 .

⁴⁴ Società nel perimetro del Gruppo al 31 dicembre 2017.

2.2.2 Premio aziendale

Come già illustrato al precedente paragrafo 2.2, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha accertato che si sono verificate le condizioni per l'accesso alle componenti variabili della remunerazione da corrispondere nel 2018.

In esito alla positiva conclusione del confronto negoziale che ha consentito di pervenire alla stesura di alcune importanti normative del Contratto Collettivo di secondo livello applicabile a tutte le realtà societarie del Gruppo, è stato definito il premio aziendale del Gruppo Banco BPM riguardante l'esercizio 2017.

La relativa intesa, stipulata ex art. 48 del CCNL di settore, consentirà nel corso del 2018, l'erogazione di un importo pro-capite di euro 700 a favore del personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi. Tale importo, che pone a carico dell'azienda un onere complessivo massimo di euro 15,5 milioni (come già riportato al precedente paragrafo 2.2), potrà essere fruito secondo i criteri e le modalità di scelta individuali ("welfare" o "cash") stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative fiscali.

2.3 Altre tipologie di remunerazione

2.3.1 Erogazione welfare

Gli importanti e complessi interventi aziendali, che nel corso del 2017 hanno caratterizzato positivamente - con il coinvolgimento di tutto il personale dipendente - il processo di integrazione del Gruppo, hanno costituito i presupposti per concordare il riconoscimento di un importo di euro 150 pro-capite a favore del personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi, da fruire esclusivamente per le finalità welfare nell'ottica della valorizzazione dei servizi aziendali previsti a tal fine. Tale importo pone a carico dell'azienda un onere complessivo di euro 3,3 milioni (costo azienda).

2.3.2 Sistema premiante

Nell'ambito degli interventi sulla remunerazione volti a ricercare una relazione coerente fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2017 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 1,67 milioni (costo riferito all'esercizio 2017 su base annua).

2.3.3 Altri interventi sulla remunerazione

Per alcuni ruoli chiave del Gruppo, sono definiti patti di stabilità, di prolungamento del periodo di preavviso e di non concorrenza, che prevedono l'erogazione di uno specifico corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Nel corso del 2017 sono stati attivati 39 nuovi patti di non concorrenza (di cui 23 derivanti dalla conversione di patti di stabilità già in essere) e 1 nuovo patto di prolungamento del periodo di preavviso.

2.3.4 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

Nell'ambito delle iniziative che qualificano il *welfare* aziendale del Gruppo e a complemento del tradizionale regime delle prestazioni sanitarie e previdenziali, ha trovato conferma nel corso del 2017 il riconoscimento dei benefici di natura non monetaria che compongono il quadro degli interventi di *People Care* e che sono pertanto finalizzati al soddisfacimento delle esigenze di carattere sociale dei dipendenti e dei propri familiari.

Tali benefici hanno in particolare trovato espressione:

- nelle forme di sussidio economico previste per il ristoro degli oneri relativi alla prevenzione ed alla cura della salute,
- nelle tutele previste per gli eventi di premorienza e di invalidità permanente del dipendente,
- nel riconoscimento di condizioni agevolate per l'accesso ai servizi bancari ed assicurativi,
- nell'attivazione dei servizi di aiuto alla persona in particolari situazioni di disagio,
- nelle varie forme di sostegno e di assistenza dedicate ai figli,
- nella possibilità di accedere ai servizi di ristorazione aziendale ove presenti.

2.4 Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al personale più rilevante

Nel 2017 non è stato riconosciuto alcun compenso di inizio rapporto.

Nel 2017 sono intervenute diciassette cessazioni dal rapporto di lavoro; per undici soggetti si è proceduto al riconoscimento di compensi di fine rapporto di natura variabile per complessivi euro 312.421 (lordo dipendente), che non rientrano nella fattispecie dei *golden parachute*, nel rispetto delle deroghe stabilite dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Nell'ambito degli amministratori esterni del Gruppo, nel 2017 sono intervenute quattro cessazioni dalla carica senza riconoscimento di alcuna indennità.

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

Nel 2017 inoltre, a definizione di un procedimento giudiziale, è stato accordato in via transattiva all'ex Consigliere Delegato dell'ex Banca Popolare di Milano Scarl, Piero Luigi Montani (cessato nel 2013), un importo a titolo di indennità qualificabile come *golden parachute* pari a euro 180.000 (lordo dipendente), la cui corresponsione avviene secondo le modalità previste dalle vigenti politiche di remunerazione e in conformità alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Per completezza di informazione si segnala che ad un soggetto, cessato nel 2016 e all'epoca identificato tra il personale più rilevante dell'ex Gruppo bancario Bipiemme, a seguito di conciliazione giudiziale è stato riconosciuto nel 2017 un importo pari a euro 63.000 a titolo di somma aggiuntiva al trattamento di fine rapporto.

2.5 Malus e claw-back

In applicazione dei vigenti meccanismi di *malus*, sono state azzerate quote differite di competenza degli esercizi 2014-2015-2016, che sarebbero maturate negli esercizi 2018-2019-2020, per complessivi euro 388.658 (lordo dipendente), riferibili a undici dipendenti cessati dal rapporto di lavoro e identificati tra il personale più rilevante nel periodo 2016-2017.

Nell'ambito delle cessazioni dal rapporto di lavoro avvenute per giusta causa nel corso dell'esercizio, non è stato attivato alcun processo di *claw-back*.

2.6 Fondo di solidarietà

Nel corso del 2017 si è definita l'estensione a 76 risorse, in possesso dei requisiti previdenziali, del Fondo di Solidarietà già avviato con l'intesa del 23/12/2016 per la gestione dell'esubero strutturale di risorse riveniente dal processo di fusione.

La relativa intesa ha confermato le medesime modalità e misure di incentivazione all'esodo già stabilite con la citata intesa di fine anno 2016.

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

Con riferimento alla remunerazione totale lorda di competenza dell'esercizio 2017, si segnala che a due persone è stato riconosciuto un importo pari ad almeno un milione di euro (un soggetto nella fascia di remunerazione da 1 a 1,5 milioni e un soggetto nella fascia di remunerazione da 1,5 a 2 milioni).

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

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

3. Obblighi di trasmissione dei dati

Nel 2017 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione⁴⁵, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014⁴⁶, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le *Guidelines* EBA⁴⁷.

⁴⁵ Cfr. Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Sezione VI Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati, paragrafo 2.

⁴⁶ Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

⁴⁷ GL 2014/07 "Guidelines on the data collection exercise regarding high earners" e GL 2014/08 "Guidelines on the remuneration benchmarking exercise" emanate il 16 luglio 2014.

Parte 2 - Tabelle informative (importi lordi)

1. Informazioni richieste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia - Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Sezione VI "Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati"

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1, lettera "g"

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

Aree di attività (1)	Numero beneficiari (2)	Remunerazione fissa		Remunerazione variabile di competenza 2017		
		Importo (3)	di cui compensi di fine rapporto	Incentivazione (4)	Altre forme di remunerazione variabile (5)	Compensi di inizio e fine rapporto
Componenti dell'organo di gestione	14	5.250.471	11.606	944.677		
Componenti dell'organo di supervisione strategica	50	3.503.861				
<i>Investment banking</i>	1.471	105.551.557	91.716	5.374.764	878.182	604.355
<i>Retail banking</i>	18.769	952.206.485	954.778	22.431.851	11.697.285	3.817.124
<i>Asset management</i>	25	1.670.171		149.700	16.042	
Funzioni aziendali	3.643	203.355.807	509.127	4.210.608	2.225.563	1.703.941
Funzioni aziendali di controllo	550	35.928.413	38.695	1.087.727	342.327	198.758
Altre	308	16.820.059	15.077	475.703	194.679	199.413
Totale	24.830	1.324.286.823	1.620.998	34.675.029	15.354.078	6.523.592

Note

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

(2) Personale a cui nel 2017 è stata corrisposta una remunerazione a fronte di prestazioni di lavoro rese nel corso dell'esercizio a società appartenenti al Gruppo Bancario, come risultante al 31/12/2017 (numero persone).

(3) Remunerazione fissa 2017, ricomprende le voci retributive come definite nella *Policy*.

(4) Gli importi indicati comprendono il *bonus* da riconoscere al personale più rilevante nonché il *bonus* del restante personale, quest'ultimo calcolato con criterio di stima. Non sono comprese eventuali quote di incentivazione di esercizi precedenti giunte a scadenza nell'esercizio.

(5) Riferite quasi esclusivamente al premio aziendale.

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

Personale più rilevante identificato per l'esercizio	Remunerazione fissa		Sistema di incentivazione di competenza 2017							Altre forme di remunerazione variabile di competenza
			Numero beneficiari	Importo totale	di cui quota up front			di cui quote differite		
	Numero beneficiari (1)	Importo (2)			Contanti	Azioni (3)	Altri strumenti	Contanti	Azioni (3)	
Componenti dell'organo di gestione	11	4.908.568	4	943.223	224.967	224.967		246.645	246.645	
Componenti dell'organo di supervisione strategica	31	3.110.033								
<i>Investment banking</i>	54	10.532.893	38	1.756.271	984.543	330.740		220.493	220.493	10.442
<i>Retail banking</i>	106	17.690.907	79	2.483.846	1.768.064	306.764		204.509	204.509	18.200
<i>Asset management</i>	2	316.518	1	56.277	16.883	16.883		11.255	11.255	
Funzioni aziendali	21	5.148.982	21	1.156.893	365.851	288.515		251.264	251.264	700
Funzioni aziendali di controllo	20	3.175.073	18	470.818	328.841	60.847		40.565	40.565	3.500
Altre	4	719.139	3	65.033	65.033					56.075
Totale	249	45.602.113	164	6.932.362	3.754.182	1.228.716		974.732	974.732	88.917
di cui "alta dirigenza" (a)	27	6.987.247	23	1.972.824	608.894	534.038		414.946	414.946	

Note

(1) Personale che nel 2017, anche se per una frazione d'anno, ha fatto parte della categoria del personale più rilevante del Gruppo Bancario, come risultante al 31/12/2017 (numero persone).

(2) Remunerazione fissa 2017, ricomprende le voci retributive come definite nella Policy.

(3) Controvalore in euro.

(a) Include il Direttore Generale e i Condirettori Generali di Capogruppo, i componenti le Direzioni Generali delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato delle Società controllate.

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

Personale più rilevante identificato per l'esercizio (1)	Quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti									
	maturate nel 2017		non maturate nel 2017 (malus)		maturate nel 2018		non maturate nel 2018 (malus) (2)		in maturazione a partire dal 2019	
	di cui monetarie	di cui azioni (numero)	di cui monetarie	di cui azioni (numero)	di cui monetarie	di cui azioni (numero)	di cui monetarie	di cui azioni (numero)	di cui monetarie	di cui azioni (numero)
Componenti dell'organo di gestione	146.269	39.910			197.289	57.564	36.581	10.938	814.894	202.295
Componenti dell'organo di supervisione strategica										
<i>Investment banking</i>	69.425	15.777			120.644	27.352			399.661	56.011
<i>Retail banking</i>	33.511	5.705			55.154	8.752	59.892	5.989	535.953	55.943
<i>Asset management</i>							17.891	1.252	19.603	1.371
Funzioni aziendali	46.080	9.295			75.335	17.584			293.728	38.021
Funzioni aziendali di controllo	43.635	3.506			52.442	4.370	17.935	1.415	186.311	14.319
Altre	5.225	1.283			7.570	2.051			7.335	2.389
Totale	344.144	75.476			508.436	117.673	132.299	19.594	2.257.486	370.349
<i>di cui "alta dirigenza" (a)</i>	67.630	18.826			117.461	33.265			545.829	81.103

Note

(1) Personale che nel 2017, anche se per una frazione d'anno, ha fatto parte della categoria del personale più rilevante del Gruppo Bancario, come risultante al 31/12/2017.

(2) Quote differite residue (monetarie e azionarie) relative a personale più rilevante cessato nel corso del 2017, che non verranno corrisposte.

(a) Include il Direttore Generale e i Condirettori Generali di Capogruppo, i componenti le Direzioni Generali delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato delle Società controllate.

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

Personale più rilevante identificato per l'esercizio (1)	Compensi di inizio rapporto		Compensi di fine rapporto						
	erogati nel 2017		riconosciuti nel 2017				erogati nel 2017		
	Numero beneficiari	importo totale	Numero beneficiari	importo totale riconosciuto	di cui variabile (2)	importo più elevato	Numero beneficiari	importo totale	di cui variabile
Componenti dell'organo di gestione			1	11.606		11.606			
Componenti dell'organo di supervisione strategica									
<i>Investment banking</i>			4	94.147	92.907	71.000	2	71.240	70.000
<i>Retail banking</i>			8	249.055	217.034	63.341	4	21.736	
<i>Asset management</i>									
Funzioni aziendali									
Funzioni aziendali di controllo			2	15.535	2.480	15.131	1	12.651	
Altre									
Totale			15	370.342	312.421		7	105.627	70.000
<i>di cui "alta dirigenza" (a)</i>			2	71.240	70.000	71.000	2	71.240	70.000

Note

(1) Personale cessato nel 2017, che durante l'esercizio ha fatto parte della categoria del personale più rilevante del Gruppo Bancario, come risultante al 31/12/2017.

(2) Tali compensi non rientrano nella fattispecie dei *golden parachute*, nel rispetto delle deroghe stabilite dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.

(a) Include il Direttore Generale e i Condirettori Generali di Capogruppo, i componenti le Direzioni Generali delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato delle Società controllate.

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

Cognome e Nome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio
Frattra Pasini Carlo	Presidente Consiglio di amministrazione	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 560.000
Castagna Giuseppe	Amministratore Delegato	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 1.838.229
Faroni Maurizio	Direttore Generale	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 1.061.101
De Angelis Domenico	Condirettore Generale	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 983.914
Poloni Salvatore	Condirettore Generale	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 679.376
Saviotti Pier Francesco	Membro e Presidente del Comitato Esecutivo	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 780.000
Paoloni Mauro	Membro del Comitato Esecutivo	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 338.750
Comoli Maurizio	Membro del Comitato Esecutivo	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 298.750
Castellotti Guido	Membro del Comitato Esecutivo	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 298.750
Lonardi Piero Sergio	Membro del Comitato Esecutivo	Banco BPM	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 158.750
Ambrosoli Umberto	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Popolare di Milano	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 173.389
Testi Paolo	Direttore Generale	Banca Popolare di Milano	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 285.082
Tarantini Graziano	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 144.250
Turrina Marco Federico	Amministratore Delegato - Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 636.602
Coda Vittorio	Presidente Consiglio di Amministrazione	Aletti & C.Banca Investimento Mobiliare	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 150.000
Zancanaro Maurizio	Amministratore Delegato	Aletti & C.Banca Investimento Mobiliare	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 513.137
Rossignoli Cecilia	Presidente Consiglio di Amministrazione	Società Gestione Servizi BP	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 47.575
Rigodanza Ottavio	Amministratore Delegato	Società Gestione Servizi BP	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 391.028
Pietrobelli Giovanni	Direttore Generale	Società Gestione Servizi BP	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 263.989
Primicerj Giuseppe	Vicedirettore Generale	Società Gestione Servizi BP	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 192.298
Perin Andrea	Presidente Consiglio di Amministrazione	Tiepolo Finance	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 3.000

Cognome e Nome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio
Frascarolo Carlo	Presidente Consiglio di Amministrazione	ProFamily	20/03/2017 - 31/12/2017	€ 41.315
Becheroni Massimiliano	Amministratore Delegato	ProFamily	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 310.046
Molteni Paolo	Condirettore Generale	ProFamily	01/01/2017 - 31/10/2017	€ 174.101
Dorenti Massimo	Condirettore Generale	ProFamily	01/11/2017 - 31/12/2017	€ 60.441
Baroni Giorgio	Amministratore Delegato	Aletti Fiduciaria	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 274.000
Bonalumi Matteo	Consigliere munito di deleghe	Aletti Fiduciaria	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 203.120
Marafante Giovanni	Consigliere munito di deleghe	Aletti Fiduciaria	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 122.783
Modonesi Luca	Direttore Generale	Banca Aletti & C. (Suisse)	01/01/2017 - 31/05/2017	€ 171.261
Pappini Andrea	Direttore Generale	Banca Aletti & C. (Suisse)	01/06/2017 - 31/12/2017	€ 106.790
Luciani Gino	Presidente Consiglio di Amministrazione	Release	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 90.000
Boselli Carlo	Direttore Generale	Bipielle Real Estate	01/01/2017 - 31/07/2017	€ 110.390
Soresina Francesco	Amministratore Unico	BP Covered Bond	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 16.000
Manzato Eugenio	Presidente Consiglio di Amministrazione	BP Property Management	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 10.000
Manzato Eugenio	Presidente Consiglio di Amministrazione	Holding di Partecipazioni Finanziarie	01/01/2017 - 31/12/2017	€ 10.000

Note

L'elenco include i membri dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza delle società presenti nel Gruppo bancario Banco BPM al 31/12/2017 e non include il personale dipendente del Gruppo, che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.

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

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

Compensi corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione (euro)

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (2) (3)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
FRATTA PASINI CARLO	Presidente Consiglio di	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019				450.000			450.000							450.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Presidente Comitato Frogaioni Liberali	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2017																
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000			450.000			560.000							560.000		
II)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				110.000			450.000			560.000							560.000		
PAOLONI MAURO	Vice Presidente Vicario Consiglio di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019				180.000			180.000							180.000		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Membro Comitato Esecutivo	10/01/2017-31/12/2017	medesima durata del CdA	48.750						48.750							48.750		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				158.750			180.000			338.750							338.750		
	Presidente Consiglio di amministrazione BIPIEMME VITA S.p.A.	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	14.959	2.500		21.772			39.231							39.231		
	Membro Comitato Controllo e Rischi BIPIEMME VITA S.p.A.	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							1.000	1.000						1.000		
	Presidente Consiglio di amministrazione BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	6.841	1.500		13.681			22.022							22.022		
	Membro Comitato Controllo e Rischi BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							750	750						750		
	Membro Odv BANCA POPOLARE DI MILANO S.p.A.	01/01/2017-31/01/2017								417		417					417		
I)Compensi da controllate e collegate				21.799	4.000		35.453			61.253	417	1.750	2.167				63.419		
III)Totale				180.549	4.000		215.453			400.003	417	1.750	2.167				402.169		

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (2) (3)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019				140.000		140.000							140.000			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000							110.000			
	Membro Comitato Esecutivo	10/01/2017-31/12/2017	medesima durata del CdA	48.750					48.750							48.750			
II)Compensi nella società che redige il bilancio				158.750			140.000		298.750							298.750			
III)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				158.750			140.000		298.750							298.750			
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019				140.000		140.000							140.000			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000							110.000			
	Membro Comitato Esecutivo	10/01/2017-31/12/2017	medesima durata del CdA	48.750					48.750							48.750			
II)Compensi nella società che redige il bilancio				158.750			140.000		298.750							298.750			
	Consigliere AVIPOP ASSICURAZIONI S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2018	6.849					6.849							6.849			
	Consigliere AVIPOP VITA S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	6.849					6.849							6.849			
III)Compensi da controllate e collegate				13.699					13.699							13.699			
III)Totale				172.449			140.000		312.449							312.449			
CASTAGNA GIUSEPPE	Amministratore Delegato	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019																
	Membro Comitato Esecutivo	10/01/2017-31/12/2017	medesima durata CdA				1.203.056		1.203.056			249.800		55.173 (a)		1.508.029	249.800		
II)Compensi nella società che redige il bilancio							1.203.056		1.203.056			249.800		55.173		1.508.029	249.800		
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2017-16/03/2017	16/03/2017	(b)															
III)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale							1.203.056		1.203.056			249.800		55.173		1.508.029	249.800		
ANOLLI MARIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000							110.000			
	Membro Comitato Parti Correlate	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							4.875		4.875				4.875			
	Presidente Comitato Controllo Interno e Rischi	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							87.750		87.750				87.750			
II)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	92.625		92.625				202.625			
	Vice Presidente SOCIETA' GESTIONE SERVIZI BP S.c.p.a.	04/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2018	7.425			11.137		18.562							18.562			
III)Compensi da controllate e collegate				7.425			11.137		18.562							18.562			
III)Totale				117.425			11.137		128.562	92.625		92.625				221.187			

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (2) (3)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
CERQUA MICHELE	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Nomine	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							9.750		9.750					9.750		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	9.750		9.750					119.750		
II)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				110.000					110.000	9.750		9.750					119.750		
D'ECCLISIA RITA LAURA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							43.875		43.875					43.875		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	43.875		43.875					153.875		
II)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				110.000					110.000	43.875		43.875					153.875		
FRASCAROLO CARLO	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Presidente Comitato Nomine	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							19.500		19.500					19.500		
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							43.875		43.875					43.875		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	63.375		63.375					173.375		
	Presidente PROFAMILY S.p.A.	20/03/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2017	11.795	2.000		27.521		41.315								41.315		
II)Compensi da controllate e collegate				11.795	2.000		27.521		41.315								41.315		
III)Totale				121.795	2.000		27.521		151.315	63.375		63.375					214.690		
GALBIATI PAOLA ELISABETTA MARIA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							9.750		9.750					9.750		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	9.750		9.750					119.750		
II)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				110.000					110.000	9.750		9.750					119.750		
GALEOTTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Nomine	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							9.750		9.750					9.750		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	9.750		9.750					119.750		
II)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				110.000					110.000	9.750		9.750					119.750		
GOLO MARISA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Parti Correlate	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							4.875		4.875					4.875		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	4.875		4.875					114.875		
II)Compensi da controllate e collegate																			
III)Totale				110.000					110.000	4.875		4.875					114.875		
LONARDI PIERO SERGIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Esecutivo	10/01/2017-31/12/2017	medesima durata CdA							48.750		48.750					48.750		
I)Compensi nella società che redige il bilancio				158.750					158.750								158.750		
	Consigliere BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	6.841	1.500				8.341								8.341		
II)Compensi da controllate e collegate				6.841	1.500				8.341								8.341		
III)Totale				165.591	1.500				167.091								167.091		

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (2) (3)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
PEDROLLO GIULIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Nomine	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019						9.750		9.750						9.750		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	9.750	9.750						119.750		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000					110.000	9.750	9.750						119.750		
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Comitato Remunerazioni (Presidente)	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019						19.500		19.500						19.500		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	19.500	19.500						129.500		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000					110.000	19.500	19.500						129.500		
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-30/04/2017	approv. Bilancio 2019	566.667					566.667								566.667	(c)	
	Consigliere di amministrazione	01/05/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	73.333					73.333								73.333	(d)	
	Membro e Presidente Comitato Esecutivo	10/01/2017-30/04/2017	medesima durata CdA																
			01/05/2017-31/12/2017					106.667	140.000								140.000	(d)	
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				673.334					780.000								780.000		
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	16/03/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	13.333					13.333								13.333	(e)	
[II]Compensi da controllate e collegate				13.333					13.333								13.333		
[III]Totale				686.667					793.334								793.334		
SOFFIENTINI MANUELA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019						9.750		9.750						9.750		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	9.750	9.750						119.750		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000					110.000	9.750	9.750						119.750		
TORRICELLI COSTANZA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Comitato Parti Correlate	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019						4.875		4.875						4.875		
	Membro Comitato Controllo Interno e Rischi	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019						43.875		43.875						43.875		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	48.750	48.750						158.750		
	Consigliere ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.p.A.	01/01/2017-01/04/2017	01/04/2017	4.932					4.932								4.932		
[II]Compensi da controllate e collegate				4.932					4.932								4.932		
[III]Totale				114.932					114.932	48.750	48.750						163.682		

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (2) (3)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili					
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
	Presidente Comitato Parti Correlate	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							9.750		9.750					9.750		
	Membro Comitato Remunerazioni	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							9.750		9.750					9.750		
II) Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000	19.500	19.500					129.500		
III) Compensi da controllate e collegate																			
III) Totale				110.000						110.000	19.500	19.500					129.500		

Note

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

(2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3A relativamente al *Fair Value* degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

(3) Si precisa inoltre che per i partecipanti al sistema di incentivazione di lungo termine 2017-2019 (ILT), il numero di azioni da riconoscere sarà determinato nel 2020, in subordine alla verifica dei cancelli di accesso 2019 e in base alle *performance* effettivamente conseguite nel triennio 2017-2019. Ai fini contabili, poiché il sistema ILT si configura come un piano "*equity settled*", ai sensi del principio contabile IFRS 2 "Pagamenti basati su azioni", è stata effettuata una stima del costo relativa alle azioni che verranno riconosciute, ripartita lungo il previsto periodo di maturazione (*vesting period*). Il costo stimato di competenza dell'esercizio 2017 è stato rilevato in bilancio tra le spese per il personale in contropartita di un incremento di una specifica riserva di patrimonio netto.

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

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

(c) Il compenso relativo al periodo 01/01/2017 - 30/04/2017, pari ad euro 566.667,00 è stato riconosciuto in forza del contratto stipulato con l'ex Banco Popolare con scadenza 30/04/2017.

(d) Il dott. Saviotti ha iniziato a percepire i compensi di Consigliere, Presidente e membro Comitato Esecutivo dal 1° maggio 2017, a scadenza del contratto in essere con l'ex Banco Popolare.

(e) Il compenso relativo al periodo 16/03/2017 - 30/04/2017, pari ad Euro 2.500,00 (non ricompreso in quello indicato), è stato riconosciuto direttamente al Banco BPM S.p.A. in forza del contratto stipulato con l'ex Banco Popolare con scadenza 30/04/2017.

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

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PRIORI MARCELLO	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2017-31/12/2017	approv. bilanci o 2019	160.000						160.000							160.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				160.000						160.000							160.000		
	Presidente del Collegio Sindacale BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2017-31/12/2017	approv. bilanci o 2018	42.476	500					42.976		500	500 (*)				43.476		
	Sindaco effettivo ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.p.A.	25/10/2017-31/12/2017	approv. bilanci o 2017	5.701						5.701							5.701		
	Presidente del Collegio Sindacale BIPIEMME VITA S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	34.203						34.203							34.203		
	Presidente Consiglio di amministrazione BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2017-25/04/2017	25/04/2017	3.159	750		4.739			8.648		250	250 (**)				8.898		
	Sindaco effettivo BIPIEMME ASSICURAZIONI S.p.A.	26/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	10.945						10.945							10.945		
[II]Compensi da controllate e collegate				96.484	1.250		4.739			102.473		750	750				103.223		
[III]Totale				256.484	1.250		4.739			262.473		750	750				263.223		
MOSCONI MARIA LUISA	Sindaco effettivo	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000							110.000		
	Sindaco effettivo ALETTI GESTELLE SGR S.p.A.	16/03/2017-27/12/2017	27/12/2017	7.863						7.863							7.863		
	Sindaco effettivo BANCA POPOLARE DI MILANO S.p.A.	01/01/2017-17/01/2017	17/01/2017	500						500							500		
[II]Compensi da controllate e collegate				8.363						8.363							8.363		
[III]Totale				118.363						118.363							118.363		

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000							110.000		
	Sindaco effettivo RELEASE S.p.A.	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2017	10.000						10.000							10.000		
	Membro Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 RELEASE S.p.A.	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2017							500		500					500		
	Sindaco effettivo ALBA LEASING S.p.A.	30/03/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	18.750	20.000					38.750							38.750		
	Sindaco effettivo BP PROPERTY MANAGEMENT Srl	05/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	7.425						7.425							7.425		
	Membro Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 BP PROPERTY MANAGEMENT Srl	05/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							371		371					371		
[II]Compensi da controllate e collegate				36.175	20.000					56.175	871	871					57.046		
[III]Totale				146.175	20.000					166.175	871	871					167.046		
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati			Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ROSSI CLAUDIA	Sindaco effettivo	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000						110.000							110.000		
[I]Compensi nella società che redige il bilancio				110.000						110.000							110.000		
[II]Compensi da controllate e collegate																			
[III]Totale				110.000						110.000							110.000		

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SONATO ALFONSO	Sindaco effettivo	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	110.000					110.000								110.000		
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi D.Lgs. 231/01	10/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019 (sino scadenza mandato Sindaco effettivo)							27.300		27.300					27.300		
[I] Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000	27.300		27.300					137.300		
	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2017	45.900					45.900								45.900		
	ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.																		
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi ex D.Lgs.231/01	11/10/2017-31/12/2017	17/07/2018							551		551					551		
	ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.																		
	Sindaco effettivo	05/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019	7.425					7.425								7.425		
	BP PROPERTY MANAGEMENT Srl																		
	Membro Organismo di Vigilanza ai sensi ex D.Lgs.231/01	05/04/2017-31/12/2017	approv. Bilancio 2019							371		371					371		
	BP PROPERTY MANAGEMENT Srl																		
[II] Compensi da controllate e collegate				53.325					53.325	922		922					54.247		
[III] Totale				163.325					163.325	28.222		28.222					191.547		

Note

(*) Compenso per la partecipazione al Comitato Fidi

(**) Compenso per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi

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

Compensi corrisposti ai componenti la Direzione Generale (euro)

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (2) (3)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili						
FARONI MAURIZIO	Dirigente	01/01/2017-31/12/2017	a tempo indeterminato					701.944	701.944				70.705		5.631 (a)		778.280	70.705		
	Direttore Generale	01/01/2017-31/12/2017																		
II)Compensi nella società che redige il bilancio								701.944	701.944				70.705		5.631		778.280	70.705		
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	16/03/2017-31/12/2017	Approv. Bilancio 2019	(b)																
III)Compensi da controllate e collegate																				
III)Totale								701.944	701.944				70.705		5.631		778.280	70.705		
DE ANGELIS DOMENICO	Dirigente	01/01/2017-31/12/2017	a tempo indeterminato					700.642	700.642				76.501		28.270 (a)		805.413	76.501		
	Condirettore Generale	01/01/2017-31/12/2017																		
II)Compensi nella società che redige il bilancio								700.642	700.642				76.501		28.270		805.413	76.501		
	Consigliere BANCA POPOLARE DI MILANO S.p.A.	18/01/2017-31/12/2017	Approv. Bilancio 2019	(b)																
III)Compensi da controllate e collegate																				
III)Totale								700.642	700.642				76.501		28.270		805.413	76.501		
POLONI SALVATORE	Dirigente	01/01/2017-31/12/2017	a tempo indeterminato					405.769	405.769				85.843		18.605 (a)		510.217	85.843		
	Condirettore Generale	01/01/2017-31/12/2017																		
II)Compensi nella società che redige il bilancio								405.769	405.769				85.843		18.605		510.217	85.843		
	Vice Presidente Consiglio di amministrazione BANCA POPOLARE DI MILANO S.p.A.	01/01/2017-17/01/2017	17/01/2017	(b)																
	Consigliere BANCA POPOLARE DI MILANO S.p.A.	18/01/2017-31/12/2017	Approv. Bilancio 2019	(b)																
	Consigliere BANCA AKROS S.p.A.	01/01/2017-31/12/2017	Approv. Bilancio 2019	(b)																
	Consigliere SOCIETA' GESTIONE SERVIZI BP Soc.Cons. p.A.	04/04/2017-31/12/2017	Approv. Bilancio 2018	(b)																
III)Compensi da controllate e collegate																				
III)Totale								405.769	405.769				85.843		18.605		510.217	85.843		

Note

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

(2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3A relativamente al *Fair Value* degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

(3) Si precisa inoltre che per i partecipanti al sistema di incentivazione di lungo termine 2017-2019 (ILT), il numero di azioni da riconoscere sarà determinato nel 2020, in subordine alla verifica dei cancelli di accesso 2019 e in base alle *performance* effettivamente conseguite nel triennio 2017-2019. Ai fini contabili, poichè il sistema ILT si configura come un piano "*equity settled*", ai sensi del principio contabile IFRS 2 "Pagamenti basati su azioni", è stata effettuata una stima del costo relativa alle azioni che verranno riconosciute, ripartita lungo il previsto periodo di maturazione (*vesting period*). Il costo stimato di competenza dell'esercizio 2017 è stato rilevato in bilancio tra le spese per il personale in contropartita di un incremento di una specifica riserva di patrimonio netto.

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

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

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

Compensi corrisposti agli altri componenti con responsabilità strategiche (euro)

9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	(1)						(2)			(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati			Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (1)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (3) (4)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente (1)	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi (2)	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					2.559.309	2.559.309				262.952		106.795		2.929.056	250.065	
(II) Compensi da controllate e collegate (5)																
(III) Totale					2.559.309	2.559.309				262.952		106.795		2.929.056	250.065	

Note

(1) Comprende l'intera remunerazione fissa erogata nel 2017, anche per i soggetti identificati per una frazione d'anno.

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

(3) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3A relativamente al *Fair Value* degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

(4) Si precisa inoltre che per i partecipanti al sistema di incentivazione di lungo termine 2017-2019 (ILT), il numero di azioni da riconoscere sarà determinato nel 2020, in subordine alla verifica dei cancelli di accesso 2019 e in base alle *performance* effettivamente conseguite nel triennio 2017-2019. Ai fini contabili, poichè il sistema ILT si configura come un piano "*equity settled*", ai sensi del principio contabile IFRS 2 "Pagamenti basati su azioni", è stata effettuata una stima del costo relativa alle azioni da riconoscere, ripartita lungo il previsto periodo di maturazione (*vesting period*). Il costo stimato di competenza dell'esercizio 2017 è stato rilevato in bilancio tra le spese per il personale in contropartita di un incremento di una specifica riserva di patrimonio netto (cfr. Nota Integrativa Consolidata - Parte I - Accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali).

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

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

(euro)

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (2)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)
Cognome e nome	Carica	Piano (3)	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 (4)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (5)	Fair value	
CASTAGNA GIUSEPPE	Amministratore Delegato BANCO BPM													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017) (a)			92.386 Azioni Ordinarie Banco BPM	290.000	2017-2023	27/02/2018	3.1390			36.954 Azioni Ordinarie Banco BPM	116.000	116.000
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)	58.782 Azioni Ordinarie Banco BPM	2016-2022								14.695 Azioni Ordinarie Banco BPM	46.128	45.000
		2015 ex Gruppo Bipiemme (11/04/2015)	57.407 Azioni Ordinarie Banco BPM (b)	2015-2021								19.135 Azioni Ordinarie Banco BPM (b)	60.065	48.000
		2014 ex Gruppo Bipiemme (12/04/2014) (c)	13.354 Azioni Ordinarie Banco BPM (b)	2014-2020								6.677 Azioni Ordinarie Banco BPM (b)	20.959	40.800
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale			129.543		92.386	290.000						77.461	243.151	249.800

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Cognome e nome	Carica	Piano (3)	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 (4)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (5)	Fair value
FARONI MAURIZIO	Direttore Generale BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017) (a)			56.312 Azioni Ordinarie Banco BPM	176.763	2017-2023	27/02/2018	3.1390		22.525 Azioni Ordinarie Banco BPM	70.705	70.705
		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)	6.003 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	2015-2019									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			6.003		56.312	176.763					22.525	70.705	70.705
DE ANGELIS DOMENICO	Condirettore Generale BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017) (a)			40.618 Azioni Ordinarie Banco BPM	127.501	2017-2021	27/02/2018	3.1390		24.371 Azioni Ordinarie Banco BPM	76.501	76.501
		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)	5.361 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	2015-2019									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			5.361		40.618	127.501					24.371	76.501	76.501

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Cognome e nome	Carica	Piano (3)	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 (4)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (5)	Fair value
POLONI SALVATORE	Condirettore Generale BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017) (a)			40.618 Azioni Ordinarie Banco BPM	127.501	2017-2021	27/02/2018	3.1390		24.371 Azioni Ordinarie Banco BPM	76.501	76.501
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)	6.101 Azioni Ordinarie Banco BPM (b)	2016-2020							3.051 Azioni Ordinarie Banco BPM	9.577	9.343
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			6.101		40.618	127.501					27.422	86.078	85.843
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Consigliere di amministrazione BANCO BPM												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)	10.230 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	2015-2019									
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			10.230										

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (1)		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (2)		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)	(12)
Cognome e nome	Carica	Piano (3)	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 (4)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (5)	Fair value		
9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017) (a)			112.452 Azioni Ordinarie Banco BPM	352.987	2017-2021	27/02/2018	3.1390			67.471 Azioni Ordinarie e Banco BPM	211.792	211.792	
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)	12.988 Azioni Ordinarie Banco BPM	2016-2020								6.494 Azioni Ordinarie e Banco BPM	20.385	19.887	
		2015 ex Gruppo Bipiemme (11/04/2015)	4.646 Azioni Ordinarie Banco BPM (b)	2015-2019								4.645 Azioni Ordinarie e Banco BPM (b)	14.581	14.336	
		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)	28.593 Azioni Ordinarie Banco BPM (d)	2015-2019											
		2014 ex Gruppo Bipiemme (12/04/2014) (c)										671 Azioni Ordinarie e Banco BPM (b)	2.106	4.050	
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale			46.227		112.452	352.987						79.281	248.864	250.065	

Note

(1) Le azioni saranno nell'effettiva disponibilità dei beneficiari in un momento successivo al termine del periodo di *retention*.

(2) Per i partecipanti al sistema di incentivazione di lungo termine 2017-2019 (ILT), il numero di azioni da riconoscere sarà determinato nel 2020, in subordine alla verifica dei cancelli di accesso 2019 e in base alle performance effettivamente conseguite nel triennio 2017-2019. Ai fini contabili, poichè il sistema ILT si configura come un piano "equity settled", ai sensi del principio contabile IFRS 2 "Pagamenti basati su azioni", è stata effettuata una stima del costo relativa alle azioni che verranno riconosciute, ripartita lungo il previsto periodo di maturazione (*vesting period*). Il costo stimato di competenza dell'esercizio 2017 è stato rilevato in bilancio tra le spese per il personale in contropartita di un incremento di una specifica riserva di patrimonio netto.

(3) Per ciascun piano viene riportata la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato le Politiche di Remunerazione del relativo anno.

(4) Prezzo ufficiale di mercato registrato il 27/02/2018 (data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato l'attuazione del Piano Compensi 2017). L'effettiva assegnazione avverrà in un momento successivo, a valle delle deliberazioni dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 7 aprile 2018.

(5) Calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato il 27/02/2018.

(a) Il numero di azioni è stimato sulla base del prezzo ufficiale di mercato registrato il 27/02/2018; l'effettivo numero di azioni verrà determinato in un momento successivo, a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per il 7 aprile 2018.

(b) Le azioni ordinarie della ex Banca Popolare di Milano riconosciute sono state convertite in azioni Banco BPM, in virtù dell'avvenuta fusione con l'ex Banco Popolare, sulla base del valore stabilito per il concambio pari a 1 azione Banco BPM ogni 6,386 azioni della ex Banca Popolare di Milano.

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

(d) Le azioni ordinarie dell'ex Banco Popolare riconosciute sono state convertite in azioni Banco BPM, in virtù dell'avvenuta fusione con l'ex Banca Popolare di Milano, sulla base del valore stabilito per il concambio pari a 1 azione Banco BPM ogni 1 azione dell'ex Banco Popolare.

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)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
CASTAGNA GIUSEPPE	Amministratore Delegato BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017)	116.000	174.000	2018-2023				
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)					45.000	180.000	
		2015 ex Gruppo Bipiemme (11/04/2015)					48.000	144.000	
		2014 ex Gruppo Bipiemme (12/04/2014) (a)					40.800	81.600	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			116.000	174.000			133.800	405.600	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
FARONI MAURIZIO	Direttore Generale BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017)	70.705	106.058	2018-2023				
		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)						85.808	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			70.705	106.058				85.808	
DE ANGELIS DOMENICO	Condirettore Generale BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017)	76.501	51.000	2018-2021				
		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)						76.632	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			76.501	51.000				76.632	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
POLONI SALVATORE	Condirettore Generale BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017)	76.501	51.000	2018-2021				
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)					9.342	18.683	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			76.501	51.000			9.342	18.683	
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Consigliere di amministrazione BANCO BPM								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)						146.240	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale								146.240	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano (1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
9 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2017 (8/04/2017)	211.792	141.195	2018-2021				
		2016 ex Gruppo Bipiemme (30/04/2016)					19.887	39.774	
		2015 ex Gruppo Bipiemme (11/04/2015)					21.695	21.695	
		2015 ex Gruppo Banco Popolare (11/04/2015)							231.327
		2014 ex Gruppo Bipiemme (12/04/2014) (a)					9.577		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			211.792	141.195			51.160	292.797	

Note

(1) Per ciascun piano viene riportata la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato le Politiche di Remunerazione del relativo anno.

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

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

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

In conformità ai criteri stabiliti nell'allegato 3A, schema n.7-ter della Relazione sulla Remunerazione, 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, della Direzione Generale 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, della Direzione Generale e dagli altri 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	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 01/01/2017 (1)		Numero azioni (acquistate/ sottoscritte) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni (vendute/ scadute) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni possedute al 31/12/2017	
			Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)
FRATTA PASINI CARLO	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	260.406	58.375	20.000	-	-	-	280.406	58.375
PAOLONI MAURO	Vice Presidente Vicario del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	15	21.176	-	-	-	-	15	21.176
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	4.565	32.000	-	10.000	-	-	4.565	42.000
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	12.449	124.588	-	-	-	-	12.449	124.588
CASTAGNA GIUSEPPE	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017 Amministratore Delegato dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	142.499	-	128.933 ⁽³⁾	9.000	-	9.000	271.432	-
ANOLLI MARIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	1.172	782	-	-	-	-	1.172	782
CERQUA MICHELE	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	313	-	-	-	-	-	313	-
D'ECCLESIA RITA LAURA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	500	-	-	-	-	-	500	-
FRASCAROLO CARLO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	10.271	-	-	-	-	-	10.271	-
GALBIATI PAOLA ELISABETTA MARIA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	327	783	-	-	-	-	327	783

Consiglio di Amministrazione (segue)

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 01/01/2017 (1)		Numero azioni (acquistate/ sottoscritte) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni (vendute/ scadute) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni possedute al 31/12/2017	
			Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)
GALEOTTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	100	7.822	-	-	-	-	100	7.822
GOLO MARISA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	6.052	5.439.213	-	10.740.730	-	-	6.052	16.179.943
LONARDI PIERO SERGIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	59.359	138	-	-	-	-	59.359	138
PEDROLLO GIULIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	5.361	430.000	-	-	-	-	5.361	430.000
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	143.257	116.042	100.000	-	-	-	243.257	116.042
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	228.565	-	-	-	-	-	228.565	-
SOFFIENTINI MANUELA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	313	-	-	-	-	-	313	-
TORRICELLI COSTANZA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	1.186	-	2.000	-	-	-	3.186	-
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	38.885	60.109	-	-	-	-	38.885	60.109

Collegio Sindacale

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 01/01/2017 (1)		Numero azioni (acquistate/ sottoscritte) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni (vendute/ scadute) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni possedute al 31/12/2017	
			Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)
PRIORI MARCELLO	Presidente del Collegio Sindacale dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	11.997	1.930	-	-	-	-	11.997	1.930
MOSCONI MARIA LUISA	Sindaco effettivo dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	1.020	-	-	-	-	-	1.020	-
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	3.955	160	-	1.000	-	-	3.955	1.160
ROSSI CLAUDIA	Sindaco effettivo dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	1.000	-	-	-	-	-	1.000	-
SONATO ALFONSO	Sindaco effettivo dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	30.305	25.673	-	-	-	-	30.305	25.673

Direzione Generale

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 01/01/2017 (1)		Numero azioni (acquistate/ sottoscritte) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni (vendute/ scadute) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni possedute al 31/12/2017	
			Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)	Possesso diretto	Possesso indiretto (2)
FARONI MAURIZIO	Direttore Generale dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	124.497	-	-	-	-	-	124.497	-
DE ANGELIS DOMENICO	Condirettore Generale dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	76.731	1.058	-	-	-	-	76.731	1.058
POLONI SALVATORE	Condirettore Generale dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Banco BPM - azioni	-	-	-	-	-	-	-	-

Note

(1) I dati riportati nella colonna tengono conto dei seguenti rapporti di cambio intervenuti per effetto della fusione dell'ex Banco Popolare – Società Cooperativa ("BP") e dell'ex Banca Popolare di Milano S.c.a.r.l. ("BPM") mediante costituzione del Banco BPM S.p.A.: (i) 1 azione Banco BPM per ciascuna azione BP; (ii) 1 azione Banco BPM per ogni 6,386 azioni BPM.

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

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

- Persone fisiche: il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini (Persona Strettamente Legata). Allo stato attuale, sono considerati a carico, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 917/86, i familiari che possiedono un reddito complessivo non superiore al limite previsto dal secondo comma dell'articolo in parola, ossia un reddito non superiore a 2.840,51 Euro, al lordo degli oneri deducibili.
- Persone giuridiche:
 - a) le persone giuridiche, le società di persone ed i trust controllate direttamente o indirettamente dall'Esponente o da una Persona Strettamente Legata (per controllo si intendono le fattispecie di cui all'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.);
 - b) le persone giuridiche, società di persone e trust i cui interessi economici siano sostanzialmente equivalenti a quelli dell'Esponente o della Persona Strettamente Legata (rilevano a tal fine le fattispecie in cui l'Esponente detiene, da solo o congiuntamente ad una Persona Strettamente Legata, una quota superiore al 50% degli utili);
 - c) le persone giuridiche, le società di persone ed i trust: (i) le cui responsabilità di direzione siano rivestite dall'Esponente o da una Persona Strettamente Legata (rilevano a tal fine le cariche di: Amministratore Unico; Consigliere munito di deleghe di poteri; Direttore Generale; Condirettore Generale; Vice Direttore Generale ovvero Socio di Società di Persone); (ii) costituiti a beneficio dell'Esponente o di una Persona Strettamente Legata;
 - d) le persone giuridiche, società di persone e trust in cui l'Esponente o una Persona Strettamente Legata sia titolare, da solo o congiuntamente tra loro, della funzione di gestione (rilevano a tal fine le cariche di Amministratore Unico. Nel caso di più amministratori, l'Esponente è titolare della funzione di gestione nel caso in cui più della metà del consiglio sia composto dall'Esponente e/o da Persone ad esso Strettamente Legate).

(3) Di cui n. 28.933 azioni assegnate sulla base di piani di compensi basati su azioni.

Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Altri dirigenti con responsabilità strategica (1)	Società partecipata		Numero azioni possedute al 01/01/2017 e/o alla data di nomina (2)		Numero azioni (acquisite/ sottoscritte) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni (vendute/ scadute) dal 01/01/2017 al 31/12/2017		Numero azioni possedute al 31/12/2017	
			Possesso diretto	Possesso indiretto (3)	Possesso diretto	Possesso indiretto (3)	Possesso diretto	Possesso indiretto (3)	Possesso diretto	Possesso indiretto (3)
N.9	Banco BPM	azioni	92.506	313	11.690 (4)	-	13.432	-	90.764	313

Note

(1) Trattasi di Dirigenti con responsabilità strategiche tra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Responsabile della Funzione *Audit*, il Responsabile Funzione Rischi, il Responsabile della Funzione *Compliance*, dei quali n. 5 per una frazione d'anno.

(2) Vedi nota (1) Tabella 1.

(3) Vedi nota (2) Tabella 1.

(4) Di cui n. 3.690 azioni assegnate ad un dirigente sulla base di piani di compensi basati su azioni.

III SEZIONE

Esiti delle verifiche delle funzioni aziendali
di controllo

1.Valutazione della funzione di conformità in merito alla rispondenza della Relazione sulla Remunerazione 2018 al quadro normativo di riferimento

La funzione *Compliance* di Banco BPM è stata chiamata ad esaminare la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo bancario Banco BPM per il 2018, in ottemperanza a quanto disposto da Banca d'Italia mediante la Circolare n. 285 "Disposizioni di vigilanza per le Banche", la quale, in tema di definizione delle politiche di remunerazione, prevede il coinvolgimento della scrivente funzione al fine di valutare la conformità normativa di queste ultime. Il documento in esame contiene:

- Politiche di remunerazione 2018 (Politiche),
- Attuazione delle politiche di remunerazione 2017,
- Esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo.

Politiche di remunerazione 2018

L'analisi svolta trae origine da un quadro normativo rimasto pressoché invariato rispetto a quello preso a riferimento per le politiche di remunerazione ed incentivazione del 2017.

I temi analizzati, in continuità rispetto alla valutazione di conformità emessa dalla scrivente struttura nel 2017, saranno trattati secondo l'ordine previsto nei diversi capitoli della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e successivi aggiornamenti (di seguito anche "Disposizioni").

Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013

Disposizioni di carattere generale

Le Politiche definiscono il sistema di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo, individuando obiettivi e risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti al fine di tener conto dei rischi assunti, di essere in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e di evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione dei rischi.

Identificazione del personale più rilevante

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante, verranno tenuti in considerazione i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa di riferimento. A tali soggetti sono conseguentemente riservate particolari regole e criteri rispetto al restante personale.

Fermo restando quanto contemplato dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di distinzione tra personale appartenente e non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il personale più rilevante identificato sulla base del processo attuato è stato classificato in: personale più rilevante di fascia alta ed altro personale più rilevante.

Destinatari della disciplina e applicazione ai gruppi bancari

Le politiche definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo, sono correttamente stabilite dalla Capogruppo e sono rivolte a tutte le società del Gruppo, in coerenza con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; la Capogruppo fornisce gli indirizzi necessari all'attuazione delle politiche così definite, verificandone la corretta applicazione.

Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II - Ruolo e responsabilità dell'Assemblea e degli Organi aziendali

Ruolo dell'Assemblea, degli Organi aziendali e delle funzioni aziendali di controllo

Le responsabilità assegnate dalle Politiche all'Assemblea dei Soci, in coerenza con lo Statuto vigente, risultano conformi rispetto ai dettati delle Disposizioni.

Oltre alle materie riservate all'approvazione dell'Organo, è prevista la ricezione da parte dell'Assemblea dell'informativa annuale sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e incentivazione, e la formulazione di pareri non vincolanti limitatamente a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 6, del Testo Unico della Finanza.

Analoghe considerazioni possono essere formulate per il Consiglio di Amministrazione e per il Comitato Remunerazioni, i cui ruoli e responsabilità sono declinati in osservanza alle disposizioni normative ed alla regolamentazione interna in materia di funzionamento del Comitato citato.

All'interno delle politiche si evince anche la complessiva coerenza delle attività condotte nell'ambito del processo di definizione delle politiche stesse da parte dell'Amministratore Delegato, delle funzioni aziendali di Capogruppo e delle società controllate.

Viene altresì descritto il processo di controllo del sistema di remunerazione, che coinvolge le funzioni di controllo, le quali portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale le risultanze delle verifiche di competenza.

Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III - La struttura del sistema di remunerazione e incentivazione

Definizione e struttura della componente variabile

La struttura della remunerazione è rigorosamente distinta tra quota fissa e quota variabile; per quest'ultima è prevista la parametrizzazione sulla base di indicatori di performance aggiustati per il rischio, in coerenza con il *Risk Appetite Framework*, oltre che di indicatori qualitativi.

Per il 2018, rispetto alle previsioni delle politiche di remunerazione del 2017 e stante l'evidenza comunicata alla scrivente dalla struttura Politiche di Remunerazione a sua volta riveniente dalla funzione Pianificazione e Controllo circa l'impossibilità di giungere ad una puntuale consuntivazione dei risultati reddituali in capo alle singole società del Gruppo rispetto ai budget che saranno approvati dai rispettivi Consigli di Amministrazione, in ragione delle rilevanti riorganizzazioni previste per il 2018 (tra cui vengono segnalate: l'incorporazione di BPM S.p.A. in Capogruppo e le cessioni di rami d'azienda tra Banca Akros e Banca Aletti), l'erogazione dei *bonus* è subordinata al superamento di soglie (cancelli di accesso) misurate esclusivamente a

livello consolidato (cancelli di accesso al *bonus pool*; cancelli di accesso all'*una tantum* del sistema premiante e coefficiente di rettifica delle risorse per il sistema di incentivazione annuale).

Sono correttamente trattate eventuali forme di retribuzione variabile garantita, limitate al primo anno d'impiego e corrisposte in via eccezionale (*welcome bonus*), così come consentito dalle Disposizioni di Vigilanza.

Per il personale più rilevante, la corresponsione della componente variabile avviene per una parte *up front* e per una parte (sotto forma di strumenti finanziari ammissibili) secondo meccanismi e tempistiche di differimento e *retention*, nonché, in genere, secondo modalità in linea con la normativa di riferimento (ad esempio, sistemi di *malus* e *claw-back*).

In linea con quanto definito nelle politiche di remunerazione del 2017, è stato dato rilievo al meccanismo di incentivazione a lungo termine (ILT) su base triennale correlato agli obiettivi del Piano Strategico 2016-2019. Tale meccanismo rispetta le prescrizioni normative in materia di remunerazione variabile, anche, fra l'altro, in relazione al differimento del pagamento delle relative quote. A tale ultimo riguardo, il differimento per un massimo di 3 anni, a prescindere dall'importo complessivo dell'incentivo, trova ragione nella modalità di corresponsione dello stesso (esclusivamente mediante strumenti finanziari) e nella decorrenza del differimento medesimo a partire dal termine del periodo triennale.

Rapporto tra componente variabile e componente fissa

E' stato previsto e sarà proposto per l'approvazione in Assemblea, secondo le previsioni dello Statuto, l'incremento fino al 2:1 del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per "selezionate figure ritenute strategiche", in conformità a quanto disposto in materia dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/13 che nella Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 2 - Sezione III in tema di "Struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione" al paragrafo 1.2 espressamente stabilisce i termini e le modalità da adottare affinché sia consentito detto incremento.

Conclusione del rapporto di lavoro, cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

I *golden parachutes* (compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica) appaiono correttamente identificati nella struttura, oltreché collegati ad indicatori quali-quantitativi ed assoggettati ad adeguati meccanismi di differimento e correzione.

I criteri per la determinazione degli stessi saranno oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci, in coerenza con quanto riportato nello Statuto.

Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'Organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

Risultano conformi i compensi destinati dalle Politiche alle seguenti categorie di soggetti:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, il cui compenso non eccede la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale;
- componenti del Collegio Sindacale, per i quali è preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- personale delle funzioni aziendali di controllo, la cui componente variabile è ridotta in termini di incidenza su quella fissa e non è direttamente parametrata ad indicatori di redditività delle aree sottoposte a controllo.

La scrivente si riserva di approfondire ulteriormente in seguito la disciplina specifica del sistema di incentivazione, con particolare attenzione all'eventuale previsione di incentivi per consiglieri non esecutivi e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV – La politica di remunerazione per particolari categorie

Le politiche prevedono una sezione dedicata al trattamento dei compensi dei collaboratori esterni del Gruppo.

A tal proposito, sono state distinte in modo corretto le componenti ricorrenti della remunerazione (elemento stabile ed ordinario della remunerazione, equiparato alla remunerazione fissa per i lavoratori subordinati) da quelle non ricorrenti (a valenza incentivante, equiparate alla remunerazione variabile del personale).

Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V e VI- Disposizioni di carattere particolare e Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

La relazione sulla remunerazione, che sarà pubblicata sul sito del Gruppo, contiene le informazioni da rendere pubbliche ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento UE 575/2013).

Attuazione delle politiche di remunerazione 2017 (Gruppo Bancario Banco BPM)

Anche la seconda parte del documento, avente ad oggetto l'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2017, appare conforme alla normativa di riferimento, in quanto contiene gli elementi da rappresentare all'Assemblea Ordinaria dei Soci.

Resta ferma la verifica di competenza della funzione di revisione interna in ordine al contenuto di tale sezione e alla rispondenza delle prassi attuate da parte delle singole società del Gruppo rispetto alle Politiche.

In ragione di quanto sopra esposto, si ritiene che la proposta di politiche di remunerazione e incentivazione per il 2018 sia conforme ai dettati normativi.

La scrivente funzione si riserva di esaminare in seguito la disciplina specifica del sistema incentivante, eventuale altra normativa interna di attuazione delle politiche ed eventuali contratti e regolamentazioni individuali.

2.Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2017

La funzione Audit del Gruppo Banco BPM relaziona circa le verifiche annuali sul sistema di remunerazione e incentivazione svolte in base alla vigente normativa di Vigilanza (cfr. Circ. 285 Banca d'Italia, VII° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte I Titolo IV Cap. 2 Sezione, Il paragrafo 3 che ha recepito la "CRD IV package"), al Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, nonché in ottica di adeguamento alle novità previste dagli "Orientamenti su sane politiche di remunerazione" emanate dall'EBA (*European Banking Authority* – GL 22/25015).

Le attività hanno riguardato la verifica della coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione alle "Politiche di Remunerazione del Personale del Gruppo bancario Banco BPM - 2017" (*Policy 2017*) così come deliberate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 8 aprile 2017 con specifico riferimento agli accertamenti condotti circa:

- l'impianto del sistema di remunerazione (definizione della *Policy 2017* e applicazione della medesima);
- l'erogazione avvenuta nel 2017, della componente variabile della remunerazione relativa alla *performance 2016* (quota *up-front*) nonché delle quote differite di competenza dei precedenti esercizi maturate nel 2017.

Le verifiche hanno riguardato tutte le società del Gruppo bancario Banco BPM per le quali è stato definito il sistema di incentivazione 2017 e i relativi esiti delle verifiche svolte sono stati portati a conoscenza degli organi societari (Comitato Remunerazioni, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) e delle funzioni aziendali competenti delle singole Società.

Con riferimento alla *Policy 2017* sono stati sottoposti a verifica i seguenti ambiti: la declinazione delle regole e dei principi fondamentali del sistema retributivo del Gruppo, la strutturazione del sistema di incentivazione 2017, il processo di identificazione del personale più rilevante (PPR), la definizione del *bonus pool* e dei correlati *bonus* individuali, nonché le azioni intraprese dal Gruppo in tema di armonizzazione delle retribuzioni, dei *benefit* e dei patti di stabilità/prolungamento del preavviso.

In tema di attuazione del sistema di incentivazione 2016, nel mese di luglio 2017 è stato corrisposto l'incentivo maturato sulla base delle performance conseguite nel 2016 al solo personale dell'ex Gruppo BPM. La liquidazione degli importi maturati è avvenuta nel rispetto delle regole a suo tempo declinate nelle Politiche di Remunerazione 2016 dell'ex Gruppo bancario BPM ("*Policy 2016*").

Nulla è stato riconosciuto al personale dell'ex Gruppo Banco Popolare non essendosi verificate le condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione. Al riguardo, seppur in presenza di un risultato di capitale a rischio e di liquidità, dell'ex Gruppo Banco Popolare, adeguato agli obiettivi prefissati, il risultato economico negativo dell'esercizio 2016 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti e azzerato conseguentemente il *bonus pool* per tutto il personale dell'ex Gruppo, ivi compreso il personale più rilevante.

Nell'ambito degli interventi sulla remunerazione fissa effettuati nel 2017, sono stati perfezionati, a favore del personale dipendente del Gruppo bancario Banco BPM, promozioni e riconoscimenti economici. Le iniziative in parola sono risultate, da una parte coerenti con quanto previsto nella *Policy 2017* che prevedono uno stretto collegamento tra livello di responsabilità e retribuzione rispetto al *benchmark* interno, dall'altra hanno rispettato il corretto *iter* deliberativo e autorizzativo previsto.

Informazione sul piano di compensi basati su strumenti finanziari

Il documento informativo⁴⁸ relativo al piano di compensi che prevede l'attribuzione di azioni Banco BPM ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF (Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni) e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni) è disponibile sul sito internet della Banca www.bancobpm.it, nella sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione.

⁴⁸ Il documento informativo non costituisce parte integrante della Relazione sulla Remunerazione.