

PARTE I - ACCORDI DI PAGAMENTO BASATI SU PROPRI STRUMENTI PATRIMONIALI

A. INFORMAZIONI DI NATURA QUALITATIVA

1. Descrizione degli accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali

1.1 Remunerazione collegata a sistemi di incentivazione: piani di compensi basati su azioni

Banco BPM S.p.A., in qualità di Capogruppo, predispone l'annuale Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art.123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF") e successive modificazioni e dell'art. 84-*quater* della delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni ("Regolamento Emittenti").

La politica in materia di remunerazione ("Policy") rappresenta un'importante leva gestionale, ai fini di attrarre, motivare e trattenere il management e il personale e di orientarli verso una logica di contenimento dei rischi assunti dall'intermediario (ivi inclusi i rischi legali e reputazionali) e di tutela e fidelizzazione del cliente, in un'ottica di correttezza delle condotte e gestione dei conflitti di interesse. Essa è inoltre funzionale al perseguimento del successo sostenibile, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi di tutti gli *stakeholder* rilevanti per il Gruppo.

La Policy 2021 definisce le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo con l'obiettivo 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 nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione. Con riferimento ai fattori ESG (*Environmental, Social, Governance*), la Policy 2021, proseguendo il percorso avviato nel 2020, rafforza ulteriormente la correlazione tra la remunerazione variabile del management e le azioni strategiche inerenti tematiche ambientali, aspetti relativi alla salute e sicurezza e alla gestione delle risorse umane, nell'ambito delle quali la cultura aziendale inclusiva e la neutralità rispetto al genere assumono un rilievo sempre più consistente. La politica in materia di remunerazione di Banco BPM è neutrale rispetto al genere del personale.

In accordo alla Policy 2021, la remunerazione del personale dipendente del Gruppo prevede una componente variabile (incentivo) collegata al sistema di incentivazione con periodicità annuale (Piano *Short Term Incentive*), il cui riconoscimento è subordinato alla contestuale positiva verifica di predefinite condizioni di accesso (cancelli) costituite da indicatori di adeguatezza patrimoniale, adeguatezza della liquidità e di redditività. Successivamente alla verifica dei cancelli, ma in via anticipata rispetto alle eventuali erogazioni, l'ammontare delle risorse economiche effettivamente disponibile è determinato in ragione dei risultati economici conseguiti (coefficiente di rettifica finanziario), nonché di indicatori qualitativi di natura non finanziaria (coefficiente di rettifica non finanziario), in entrambi i casi inclusi e monitorati, in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo, nell'ambito del *Risk Appetite Framework*.

L'incentivo del personale più rilevante¹ identificato nell'anno 2021 è corrisposto nell'arco di sei o quattro anni, suddiviso in una quota *up-front* e in cinque o tre quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni.

La quota *up-front* a prescindere dal beneficiario è pari al:

- 60% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui esso sia inferiore a 430 mila euro;
- 40% dell'incentivo riconosciuto, nei casi in cui esso sia pari o superiore a 430 mila euro.

Il valore di 430 mila euro rappresenta per il Gruppo il livello di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, determinato in coerenza al criterio stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia².

¹ Soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

² Cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2: "Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca".

Il 50% della quota *up-front* dell'incentivo è riconosciuto in azioni ordinarie Banco BPM.

Le quote differite sono costituite da:

- cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*, per il 55% in azioni ordinarie Banco BPM, per il personale più rilevante apicale¹, indipendentemente dall'importo dell'incentivo riconosciuto, e per il personale più rilevante ricompreso nei diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Banca Akros o di Banca Aletti, nel caso in cui l'importo dell'incentivo riconosciuto sia pari o superiore a 430 mila euro;
- tre quote annue di pari importo, differite nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*, per il 50% in azioni ordinarie Banco BPM, per il personale più rilevante non indicato al punto precedente.

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti al momento dell'approvazione della Policy 2021², nei casi in cui l'incentivo riconosciuto risulti inferiore o pari alla soglia di rilevanza di 50 mila euro e contestualmente inferiore o pari a un terzo della componente fissa della remunerazione individuale, esso è erogato in contanti e in un'unica soluzione; tale previsione non riguarda il personale più rilevante di fascia alta³ (ivi compreso quello apicale) e coloro effettivamente interessati⁴ da un rapporto tra la remunerazione variabile e fissa superiore al 100%, a cui pertanto è sempre applicata integralmente la norma in termini di differimento e di attribuzione di azioni.

Con la finalità di perseguire risultati che creino valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi di tutti gli *stakeholder* rilevanti per la Banca, il Gruppo ha attivato un Piano *Long Term Incentive* (LTI) correlato alle performance da conseguire nel triennio 2021-2023.

Oltre all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche di Capogruppo (esclusi i responsabili delle funzioni con compiti di controllo), il perimetro dei destinatari del Piano LTI include circa 60 ruoli ricompresi tra il personale più rilevante del Gruppo (esclusi gli appartenenti alle funzioni con compiti di controllo), selezionati in base al livello della posizione e all'impatto sul business.

L'incentivo correlato al Piano LTI (incentivo LTI) è corrisposto integralmente in azioni ordinarie Banco BPM ed è commisurato al livello di raggiungimento di condizioni e obiettivi di performance.

Per tutti i beneficiari le azioni riconosciute al termine del periodo di performance triennale sono attribuite in sei o quattro anni, suddivise in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque (per il personale più rilevante apicale) o tre (per i restanti partecipanti al piano) quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni.

Per entrambi i Piani *Short Term Incentive* 2021 e *Long Term Incentive* 2021-2023, per le azioni maturate (*up-front* e differite) è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno, che decorre dal momento della maturazione; l'effettiva entrata in possesso da parte del beneficiario avviene al termine di tale periodo.

Sia la quota *up-front*, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *claw-back*, così come declinati nella Policy.

Oltre ai piani di compensi basati su azioni del Banco BPM S.p.A. relativi al Piano *Short Term Incentive* 2021 e al Piano *Long Term Incentive* 2021-2023, l'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banco BPM in data 15 aprile 2021 ha approvato:

- la politica in materia di remunerazione 2021 – Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Bancario Banco BPM – 2021;
- la relazione sui compensi corrisposti – Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del personale del Gruppo Bancario Banco BPM – 2021 (voto consultivo);

¹ Per personale più rilevante apicale si intende l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale (ove nominato), i Condirettori Generali e i vertici operativi e direttivi di Capogruppo, i responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo non inclusi tra le funzioni aziendali di controllo e a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato di Banca Aletti e di Banca Akros.

² Il 24 novembre 2021 la Banca d'Italia ha emanato il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, che ha espressamente previsto la possibilità di erogare l'incentivo in contanti e in un'unica soluzione qualora la remunerazione variabile annua non superi 50 mila euro e contestualmente non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

³ Per personale più rilevante di fascia alta si intende l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, (ove nominato), i Condirettori Generali e i Responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale (ove presenti) di Banca Aletti, Banca Akros e ProFamily (quest'ultima fusa per incorporazione nel Banco BPM con decorrenza degli effetti civilistici dal 19 luglio 2021).

⁴ Ex ante.

- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi;
- la richiesta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie a servizio dei piani di compensi basati su azioni di Banco BPM S.p.A..

Per maggiori informazioni di dettaglio si rinvia a quanto contenuto nei documenti: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 (Sezione I e Sezione II), Documento Informativo su Piano di compensi basati su azioni Banco BPM - Piano *Short term incentive* 2021 e Documento Informativo su Piano di compensi basati su azioni Banco BPM - Piano *Long Term Incentive* 2021-2022-2023, disponibili sul sito internet www.gruppo.bancobpm.it (sezione *Corporate Governance* - Politiche di Remunerazione).

1.2 Piani compensi basati su azioni di esercizi precedenti

Il Consiglio di Amministrazione di Banco BPM in data 9 marzo 2021 ha preso atto della maturazione, nell'esercizio 2021, della componente azionaria delle quote differite di incentivo di breve e lungo termine, riferite ai piani di compensi basati su azioni in corso di validità e approvati sulla base di precedenti delibere assembleari.

In relazione alle quote azionarie di competenza di esercizi precedenti la nascita del gruppo Banco BPM, il numero di azioni ordinarie della ex Banca Popolare di Milano riconosciute è stato convertito 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.

Per un maggior dettaglio sulle modalità e sui termini di attribuzione delle azioni a valere sui Piani sopra descritti si rinvia ai rispettivi documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, depositati presso la Sede sociale, Borsa Italiana S.p.A. e a disposizione del pubblico, tra l'altro, sul sito internet del Banco BPM S.p.A. all'indirizzo www.gruppo.bancobpm.it (dal 2017: sezione *Corporate Governance* — Politiche di Remunerazione; per gli anni precedenti: sezione *Corporate Governance* — Assemblea Soci — Assemblea Soci Ante Fusione).

1.3 Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente è facoltà unilaterale della Capogruppo pattuire, subordinatamente alle condizioni e secondo le modalità definite nella *Policy*, eventuali importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per il personale più rilevante, "*golden parachute*") che possono essere riconosciuti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa (esclusa l'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge) ed entro il limite massimo di 2,4 milioni (lordo dipendente).

Il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro è subordinato alla positiva verifica delle condizioni, relative all'esercizio precedente, di adeguatezza patrimoniale e della liquidità; esso è inoltre determinato considerando ogni elemento ritenuto rilevante e in ogni caso:

- i risultati positivi conseguiti nel tempo;
- le circostanze che hanno portato alla risoluzione, tenendo conto dell'interesse dell'azienda anche al fine di evitare l'alea di un giudizio;
- i ruoli svolti e/o le cariche ricoperte nel corso del rapporto di lavoro, intesi anche nel senso di rischi assunti dal soggetto;
- la durata del rapporto di lavoro e del ruolo;
- il risparmio che consegue dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

L'erogazione avviene secondo le medesime modalità previste per il Piano *Short Term Incentive*, definite nella politica in materia di remunerazione vigente al momento della cessazione, con riferimento all'ultimo ruolo per il quale è valutata la concessione dell'importo, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

L'erogazione degli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, sia per il personale più rilevante, sia per il restante personale, avviene solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato. L'accertamento di tali comportamenti, la cui valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, per i soggetti da esso direttamente

nominati, o dall'Amministratore Delegato di Capogruppo, per i restanti soggetti, implica l'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e la restituzione di quelle già attribuite (*claw-back*); tale valutazione avviene dal momento della loro maturazione fino ai successivi cinque anni.

Le componenti di remunerazione per il personale più rilevante sopra descritte, che prevedono il pagamento basato su azioni di Banco BPM, si configurano come piani "*equity settled*" in accordo con le previsioni dell'IFRS 2. Tali pagamenti basati su azioni sono rilevati nel conto economico nella voce "Spese per il personale" in contropartita di un incremento delle "Riserve" di patrimonio netto consolidato e nel patrimonio netto della Capogruppo.

Le società controllate invece, nel proprio bilancio separato, contabilizzano il costo di competenza del periodo nella voce di conto economico "Spese per il personale" in contropartita di un incremento della voce dello stato patrimoniale passivo "Fondi per rischi ed oneri" in quanto i piani di incentivazione per il personale più rilevante prevedono il pagamento basato su azioni della Capogruppo che verrà regolato dalle singole controllate e, pertanto, si configurano come operazioni "*cash settled*".

B. INFORMAZIONI DI NATURA QUANTITATIVA

1. Variazioni annue

Il saldo del "magazzino titoli" al 1° gennaio 2021, interamente detenuto dalla Capogruppo Banco BPM, consisteva in n. 6.125.659 azioni ordinarie Banco BPM.

Nel corso del 2021, in attuazione della politica in materia di remunerazione, sono state consegnate a 90 beneficiari complessivamente n. 2.556.148 azioni ordinarie Banco BPM S.p.A.

A seguito delle operazioni sopraindicate, il saldo del "magazzino titoli" al 31 dicembre 2021 consiste in n. 3.569.511 azioni ordinarie Banco BPM, interamente possedute dalla Capogruppo.

2. Altre informazioni

Con riferimento a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Banco BPM in data 9 marzo 2021 relativamente al piano di compensi basati su azioni approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 2020, sono state complessivamente riconosciute n. 798.168 azioni a 52 beneficiari di cui (i) n. 440.186 relative alla quota *up-front* maturata e (ii) n. 357.982 relative alle quote differite, a seconda dei casi, nei tre o cinque anni successivi al 2021, la cui maturazione rimane subordinata alla positiva verifica di future condizioni consolidate nonché all'assenza di comportamenti di *misconduct*. Si precisa che la Capogruppo ha riconosciuto ai propri beneficiari n. 699.004 azioni, di cui n. 381.286 azioni relative alla quota *up-front* maturata e n. 317.718 azioni relative alle quote differite come sopra specificato.

La medesima delibera ha altresì determinato la maturazione di quote azionarie differite relative ad esercizi precedenti (2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e LTI 2017-2019) per complessive n. 932.078 azioni Banco BPM a 86 beneficiari, di cui 787.793 azioni maturate a favore di beneficiari di Banco BPM.

2.1 Impatti economici 2021

Relativamente ai Sistemi di Incentivazione in azioni del personale più rilevante nel 2021 il Gruppo ha stanziato 7,8 milioni, gli importi più rilevanti sono da ricondursi per 3,4 milioni al piano di incentivazione a breve termine 2021 e per 4 milioni al piano di incentivazione 2021-2023 a lungo termine.

Si precisa che la Capogruppo, a fronte di tali Sistemi di Incentivazione, ha stanziato 7,1 milioni, di cui 2,9 milioni per il piano di incentivazione a breve termine e 3,6 milioni per quello a lungo termine.