



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







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

## SEZIONE II

### Compensi corrisposti 2025

Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art. 123-ter, Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), del Regolamento IVASS 38/2018 e relativi Orientamenti e del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.)

Pubblicata nel sito del Gruppo [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it)  
(sezione Corporate Governance – Politiche di Remunerazione).

In approvazione, per quanto di competenza, da parte degli Organi sociali di Capogruppo - Assemblea Ordinaria dei Soci del 16 aprile 2026.



# Indice

EXECUTIVE SUMMARY .....	7
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI .....	16
PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	16
1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI.....	16
1.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate del Gruppo .....	16
1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.....	16
1.1.2 Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale.....	18
1.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate .....	18
1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 .....	19
1.2.1 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 all'Amministratore Delegato di Capogruppo .....	23
1.2.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 ai Condirettori Generali di Capogruppo.....	25
1.3 Altre tipologie di remunerazione .....	26
1.3.1 Interventi di merito.....	26
1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione.....	27
1.3.3 Welfare e altri benefici di natura non monetaria.....	27
1.4 Malus e claw-back .....	27
1.5 Neutralità di genere .....	27
2. TABELLE REDATTE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA TABELLA REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE INFORMATIVA QUALITATIVA .....	28
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.....	28
Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione o comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio .....	28
Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione.....	29
Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi.....	29
Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente .....	30
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante .....	31
Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate.....	31
Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post .....	31

	Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione .....	33
	Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla.....	33
	Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto .....	33
c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.....	34
d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD .....	34
e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione .....	35
	Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone.....	35
	Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente.....	35
	Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti.....	35
	Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli" .....	35
f)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.....	36
	Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale .....	36
	Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale).....	37
	Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante .....	37
g)	La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR .....	37
	Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.....	37
h)	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.....	38
i)	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR .....	39

	Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile .....	39
j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR .....	39
	Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio .....	40
	Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) .....	41
	Tabella REM3: Remunerazione differita .....	42
	Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio .....	44
	Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) .....	45
	<b>3. INFORMAZIONI DI CONFRONTO - AI SENSI DEL PARAGRAFO 1.5 DELLA PRIMA PARTE DELLA SEZIONE II DELLO SCHEMA N. 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999 COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO .....</b>	<b>46</b>
	<b>4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI.....</b>	<b>48</b>
	Parte 2 – Tabelle informative (importi lordi).....	49
	1. Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata .....	49
	Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	49
	Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	56
	Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	60
	2. Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come successivamente modificata e integrata .....	62
	Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	62
	Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica....	65
	Allegato – Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2025 .....	66
	Informazione sui piani di compensi basati su strumenti finanziari .....	66



# Executive summary

## Compensi corrisposti 2025

# Executive summary

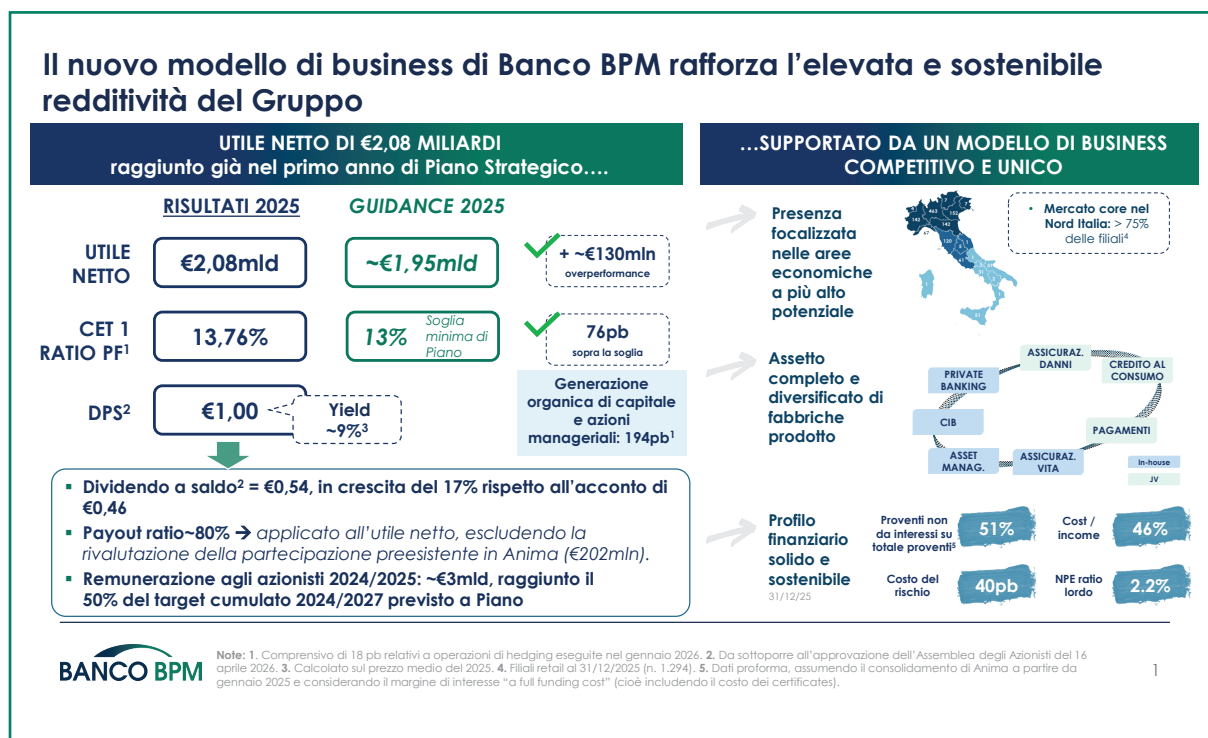
## Compensi corrisposti 2025

### RISULTATI CONSEGUITI

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

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

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

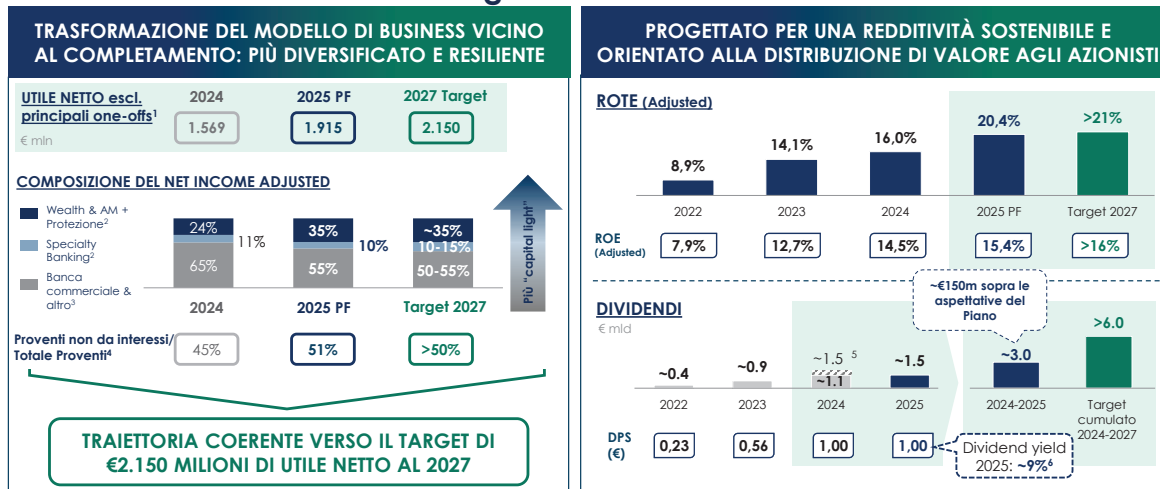


Dal punto di vista dei risultati, il Gruppo ha chiuso il 2025 con un utile netto pari a circa 2,08 miliardi di euro, superiore alla *guidance* prevista per l'esercizio. In un anno il Gruppo ha pressoché raddoppiato la propria capitalizzazione di mercato, arrivando a fine esercizio a circa € 20 miliardi,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

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

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

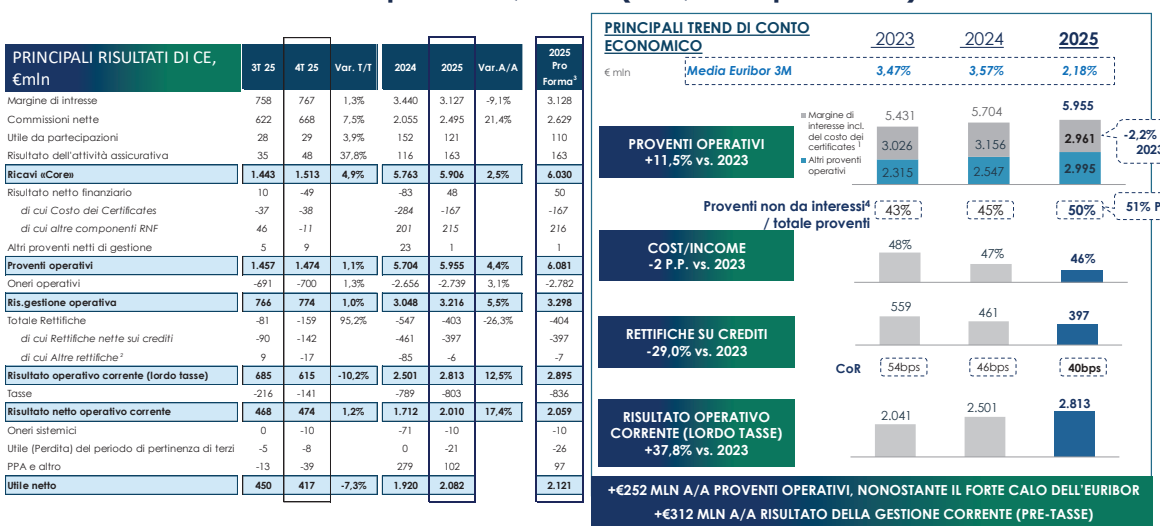
## Modello di business solido e diversificato, che consente una crescente redditività e remunerazione degli azionisti



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



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

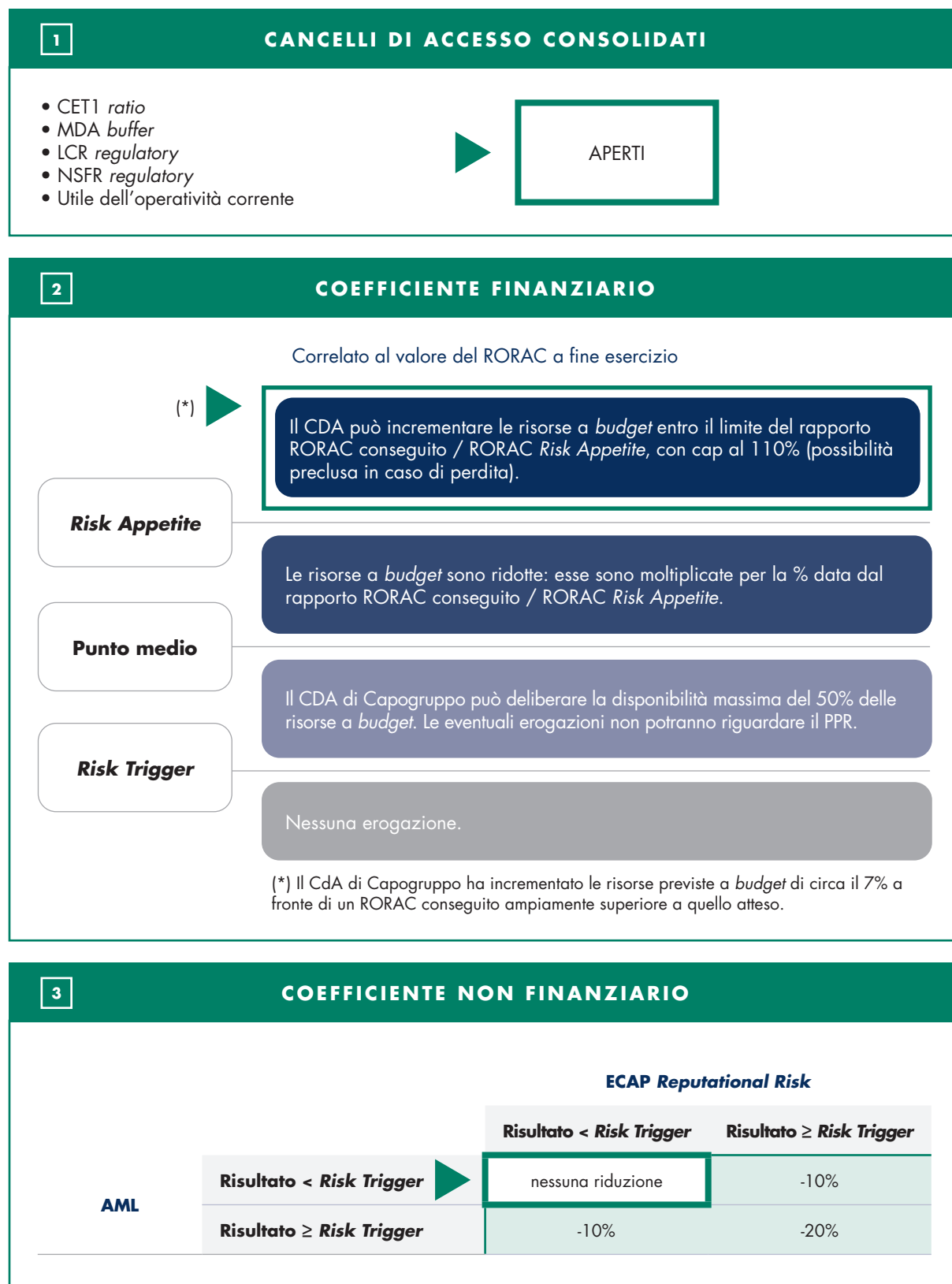


Notes: 1. Margine di interesse (NI) inclusivo del costo dei certificates 2. Include: Accantonamenti netti per rischi e oneri, utile/(perdita) da valutazione al fair value delle attività materiali e rettifiche nette su altre attività finanziarie. 3. Assumendo il consolidamento di Anima a partire da gennaio.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



## PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2025

Il risultato del coefficiente di rettifica finanziario RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella politica di remunerazione 2025, di incrementare di circa il 7% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*, in un anno caratterizzato da risultati decisamente importanti e superiori alle attese. Tali risorse economiche, pari per il Gruppo a circa 75 milioni (lordi), costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati.










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

Il piano *short term incentive* 2025 dell'Amministratore Delegato ha previsto cancelli di accesso, coefficienti di rettifica finanziario e non finanziario per modulare le risorse economiche del sistema di incentivazione, nonché obiettivi di *performance*.

Per il 2025 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi rappresentavano una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo. Gli indicatori *risk based* costituivano complessivamente il 90% del totale. Gli indicatori di natura ESG erano complessivamente il 20% del totale.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati realizzati dal Gruppo ed è pari al 120%. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 115% della sua remunerazione fissa (senza benefit).

AMBITO	OBBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	20,90%	+2,5%	<b>22,33%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+5%	47%	-2%	<b>46%</b>	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	20%	-2,5%	87%	+2,5%	<b>90,63%</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	477 bps	+3%	<b>482 bps</b>	
ESG (**)	Nuovi finanziamenti Low-Carbon a medio-lungo termine (*) (peso 60%)		-10%	5,97 mlrd	+5%	<b>7,59 mlrd</b>	
	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio Corporate di proprietà (*) (peso 40%)	10%	-2%	37,5%	+1%	<b>39,98%</b>	
Sostenibilità (**)	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità)	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	
	<i>Driver</i> che hanno guidato la valutazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla <i>Net-Zero Banking Alliance</i>,</li> <li>• presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>,</li> <li>• presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio,</li> <li>• promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale.</li> </ul>						

### Legenda

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

(\*) Indicatore RAF.

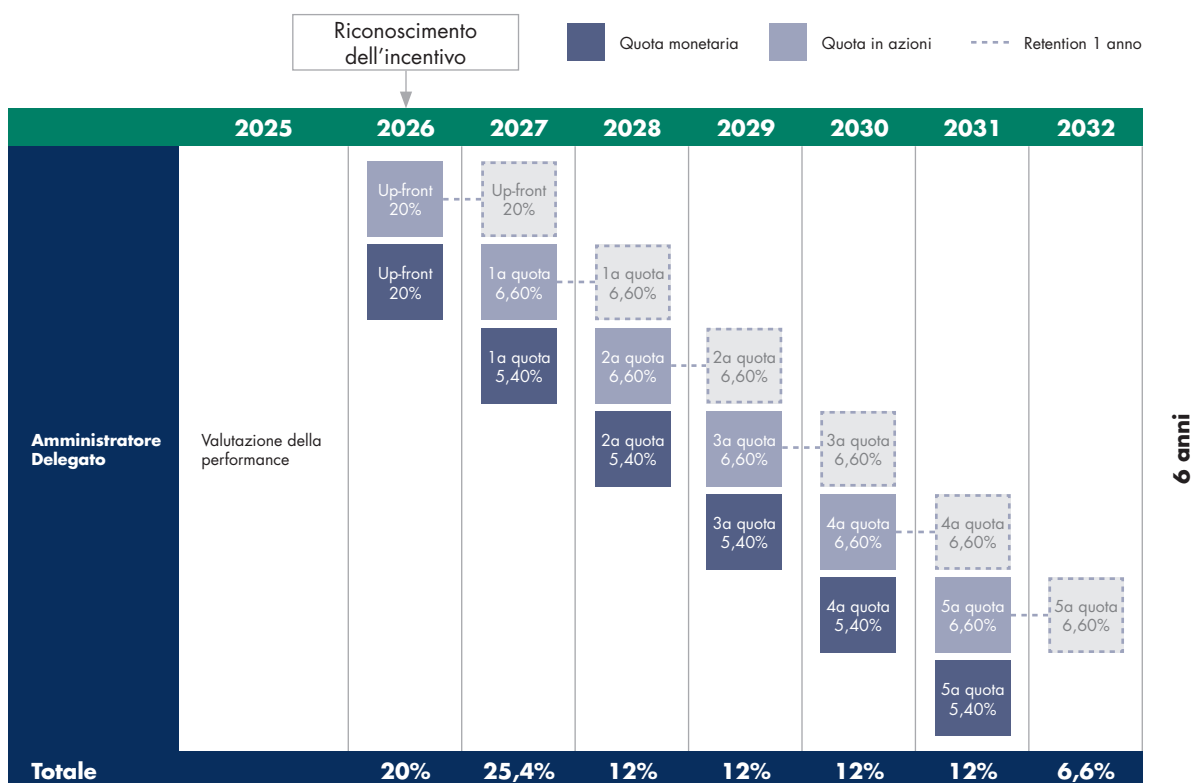
(\*\*) Obiettivo di natura ESG

## PAY OUT AMMINISTRATORE DELEGATO - PIANO SHORT TERM INCENTIVE 20

L'incentivo è corrisposto nell'arco di sei anni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40%, e, per il restante 60%, in cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale 2027-2031, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. In particolare, la maturazione di ciascuna quota differita è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione della medesima, nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalla politica di remunerazione.

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

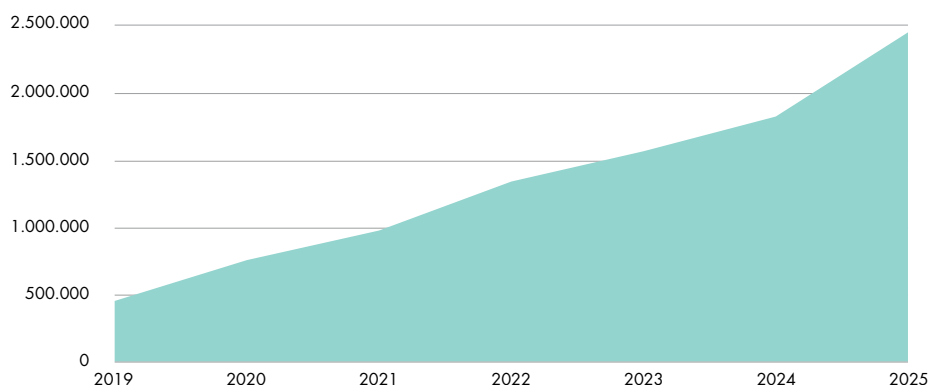
Per le azioni maturate, *up-front* e differite, è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di un anno; per quelle differite il periodo di *retention* decorre dal momento della loro maturazione (che avviene con le rispettive quote monetarie).



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

Il controvalore delle azioni possedute al 31/12/2025 dall'Amministratore Delegato supera ampiamente i requisiti minimi fissati nelle società che adottano linee guida per il possesso azionario (di norma compresi tra 0,5 e 3 volte la remunerazione fissa), sulla base del prezzo ufficiale di chiusura del 3/3/2026.

### Possesso azionario dell'Amministratore Delegato (numero azioni)



## ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG)

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





# Sezione II

## Relazione sui compensi corrisposti 2025

## Sezione II

# Compensi corrisposti

### PARTE 1 - ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Nel Gruppo Banco BPM (di seguito Gruppo), le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Chief Risk Officer, Pianificazione e Gestione del Valore, Amministrazione e Bilancio, *Compliance* e Segreteria Affari Societari hanno collaborato, per competenza, alla declinazione operativa della politica di remunerazione 2025 (di seguito *Policy 2025*), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La *Policy 2025* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 30 aprile 2025, recepita ed approvata dagli Organi sociali delle società controllate e pubblicata sul sito internet [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it) (Sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione).

Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla *Policy 2025*.

#### 1. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI

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

La politica retributiva, attuata nel 2025 per i componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate, non ha comportato la corresponsione di remunerazione variabile ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

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

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

##### 1.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Nel 2025, i componenti del Consiglio di Amministrazione - diversi dall'Amministratore Delegato - privi di specifico contratto individuale hanno percepito compensi fissi differenziati per le rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente, Vicepresidente e Consiglieri) e nei Comitati endo-consiliari (Presidente e Componente del Comitato).

In particolare, l'Assemblea ordinaria dei Soci del 20 aprile 2023 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2023-2024-2025, un compenso annuo lordo di euro 110.000 pari a quello deliberato nella precedente Assemblea dei Soci del 4 aprile 2020 - oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio,

alla polizza di responsabilità civile e a una polizza cumulativa infortuni professionali - da corrisponderci *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della carica.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche o incarichi, a norma dello Statuto<sup>1</sup>, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 26 aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i seguenti compensi fissi aggiuntivi per il periodo che si concluderà con la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025:

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

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

Nella riunione del 13 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha determinato la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere del Collegio Sindacale<sup>2</sup>; nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre determinato di associare al piano *short term incentive* 2025 un incentivo massimo pari a Euro 1,95 milioni, da riconoscere nel 2026 in corrispondenza della *overperformance* massima rispetto ai *target* di tutti gli obiettivi assegnati e al piano *long term incentive* 2025-2027 un incentivo massimo di Euro 1,45 milioni, da riconoscere nel 2028 in corrispondenza della *performance* massima. La componente variabile 2025, quindi, poteva raggiungere al massimo il 200% di quella fissa, nel rispetto del limite massimo stabilito dall'Assemblea.

<sup>1</sup> Art. 22.1.

<sup>2</sup> Nel rispetto dell'articolo 2389 cod. civ. e dell'articolo 22.1. dello Statuto.

Nel 2025 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato gli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato di Capogruppo nel piano *short term incentive*. All'Amministratore Delegato, dipendente del Gruppo, sono stati riconosciuti i *benefit* previsti per i *manager* del Gruppo (fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autovettura, polizza infortuni).

### 1.1.2 *Compensi erogati ai componenti il Collegio Sindacale*

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

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

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

Al Collegio Sindacale non sono oggi attribuite le competenze di cui all'art. 6, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 231/2001. Il Consiglio di Amministrazione di Banco BPM, nella riunione del 10 gennaio 2017, non si è avvalso della facoltà prevista al comma 4-bis del suddetto articolo e ha infatti nominato un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), a cui ha assegnato il compito di vigilare, tra l'altro, sull'osservanza e sul funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento nonché i conseguenti poteri e doveri. L'OdV della Capogruppo prevede fra i suoi componenti anche la presenza di un sindaco; per l'incarico ricoperto nell'OdV, a tale soggetto è attribuito, pertanto, un emolumento aggiuntivo pari a euro 33.600 annui lordi, oltre al rimborso delle spese in ragione dell'incarico svolto, in conformità alla determinazione consiliare assunta in data 7-8 maggio 2019, da ultimo confermata nel Consiglio di Amministrazione del 16 luglio 2024.

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

Nel 2025, in coerenza alla politica retributiva di Gruppo, ai componenti gli Organi sociali delle società controllate sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre all'eventuale rimborso delle spese sostenute e agli eventuali gettoni di presenza, ove deliberati dalle rispettive Assemblee.

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

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

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

## 1.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Gruppo ha registrato nel 2025 un'ottima *performance* operativa, con proventi operativi a euro 5,955 miliardi (+4,4% vs. 2024), con un peso dei proventi non da interessi al 51% dei proventi totali pro forma<sup>3</sup>, in significativo aumento rispetto al 45% nel 2024 e già in linea con il target 2027 del >50%. Rilevante è stata anche la riduzione del *Cost/Income ratio*, al 46% (47% nel 2024) e del costo del rischio, in calo da 46 punti base nel 2024 a 40 punti base nel 2025.

Grazie a tali risultati, è stato possibile raggiungere:

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

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

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

<sup>4</sup> Dato proforma, calcolato escludendo tutte le componenti straordinarie registrate nell'anno.

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

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

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

Nell'ambito della strategia di ulteriore rafforzamento e diversificazione del modello di *business* del Gruppo, a novembre 2024 Banco BPM Vita ha lanciato un'offerta pubblica di acquisto volontaria (l'"Offerta") sulla totalità delle azioni ordinarie di Anima Holding.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 5 febbraio 2026, ha deliberato le componenti non ricorrenti individuate ai fini del rispetto della Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e riportate nella Relazione degli Amministratori sulla Gestione del Gruppo del 2025, valutando, sulla base del parere fornito dalla funzione *Audit* e di quello del Comitato Remunerazioni, gli impatti di tali componenti sul cancello reddituale UOC e sul coefficiente di rettifica finanziario *Return On Risk Adjusted capital* (RORAC) previsti nella *Policy 2025*.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 5 febbraio 2026, preso atto del parere del Comitato Remunerazioni anche in relazione agli impatti sul piano *short term incentive* derivanti dalle componenti non ricorrenti, ha verificato l'apertura dei cancelli consolidati<sup>7</sup> e societari<sup>8</sup> previsti nella *Policy 2025* per l'accesso al *bonus pool* dell'esercizio. La positiva verifica dei cancelli consolidati determina la maturazione anche delle quote differite di incentivo di competenza di esercizi precedenti.

Nella medesima seduta del 5 febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione ha inoltre verificato la misura massima delle risorse economiche consolidate da riconoscere nell'ambito del piano *short term incentive*, in applicazione dei coefficienti di rettifica (i) finanziario<sup>9</sup>, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC) conseguito a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Risk Trigger* e di *Risk Appetite* definite nel *Risk Appetite Framework* per il medesimo esercizio, e (ii) non finanziario, correlato ai valori a livello consolidato degli indicatori *ECAP Reputational Risk* e *Anti Money Laundering* (AML) conseguiti a fine esercizio in confronto alle relative soglie di *Trigger* definite nel *Risk Appetite Framework*.

Con riferimento al coefficiente di rettifica finanziario, il valore di RORAC conseguito si è collocato al di sopra della soglia di *Risk Appetite* e, con riferimento al coefficiente di rettifica non finanziario, sia l'*ECAP Reputational Risk*, sia l'*AML* conseguiti sono risultati inferiori alla relativa soglia di *Risk Trigger*<sup>10</sup>. Il risultato del RORAC ha attivato la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, contemplata nella *Policy 2025*, di

<sup>7</sup> *Common Equity Tier 1 ratio* (CET1 ratio), *MDA buffer*, *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) regulatory, *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) regulatory, UOC (l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, depurato delle componenti non ricorrenti individuate ai fini del rispetto della Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e riportate nella Relazione degli Amministratori sulla Gestione del Gruppo dell'esercizio 2025, nonché depurato delle eventuali *minus* o *plusvalenze* derivanti dalla valutazione al *fair value* dei certificati emessi).

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

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

<sup>10</sup> Maggiore è il valore rilevato, maggiore è il rischio che il Gruppo sta assumendo.

incrementare di circa il 7% le risorse economiche consolidate destinate al piano *short term incentive*, in un anno caratterizzato da risultati decisamente importanti e superiori alle attese. Tali risorse economiche (pari quindi a circa 75,35 milioni lordo dipendente) costituiscono il limite massimo entro il quale saranno riconosciuti gli incentivi individuali, quantificati in relazione alle *performance* conseguite per gli obiettivi assegnati.

In considerazione della volontà di valorizzare l'impegno e la dedizione del personale dipendente nel contribuire, durante il 2025, a sostenere nel miglior modo possibile gli interessi della clientela e del Gruppo, nel mese di febbraio 2026 è stata raggiunta con le Organizzazioni Sindacali un'intesa relativa ad un premio aziendale e ad un premio *welfare* a favore del personale appartenente alla categoria delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi (con esclusione, pertanto, del personale dirigente) che prevede:

- per il personale che nel 2025 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente fino a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in denaro pari a euro 1.700 lordi o in modalità *welfare* pari a euro 2.200 lordi. Il premio potrà essere fruito secondo i criteri e le modalità di scelta individuali ("*welfare* o *cash*") stabilite dalle vigenti disposizioni legislative fiscali;
- per il personale che nel 2025 abbia avuto un reddito da lavoro dipendente superiore a euro 80.000, l'erogazione di un premio fruibile in modalità *welfare* pari a euro 2.200 lordi.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha infine verificato il rispetto delle condizioni<sup>11</sup> previste dalla *Policy 2025* per il riconoscimento delle ulteriori componenti variabili di breve termine (*retention bonus*, erogazione mensile di patti di non concorrenza - per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa - o di patti di prolungamento del preavviso da effettuarsi nel 2026, eventuale riconoscimento nel 2026 di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

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

Per il 2025 gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato hanno riguardato gli ambiti di profittabilità, qualità del credito e degli attivi, adeguatezza patrimoniale, ESG (*Environmental, Social e Governance*). Gli obiettivi rappresentavano una combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, riferiti ai risultati del Gruppo. Gli obiettivi quantitativi erano tratti dal *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per l'esercizio. Gli indicatori *risk based* rappresentavano complessivamente il 90% del totale. Gli indicatori di natura ESG rappresentavano complessivamente il 20% del totale. L'importo dell'incentivo associato al piano *short term incentive 2025* dell'Amministratore Delegato poteva raggiungere il 115% della sua retribuzione annua (senza benefit) in corrispondenza della *performance* massima della scheda obiettivi.

La *performance* conseguita dall'Amministratore Delegato riflette i positivi risultati conseguiti dal Gruppo. Essa è pari al 120% grazie alla generale *overperformance* realizzata. L'incentivo da riconoscere all'Amministratore Delegato è quindi pari al 115% della sua retribuzione annua (senza benefit). Qualora dovesse attivarsi il meccanismo della perequazione<sup>12</sup>, verrà fornita all'Assemblea del prossimo anno adeguata rappresentazione dell'effettivo importo riconosciuto.

<sup>11</sup> Indicatori consolidati CET1 *ratio* e LCR *regulatory*.

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

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

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	20,90%	+2,5%	<b>22,33%</b>	
	Cost Income ratio consolidato (*)	20%	+5%	47%	-2%	<b>46%</b>	
Qualità del credito e degli attivi	Credit Policies Indicator (*)	20%	-2,5%	87%	+2,5%	<b>90,63%</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	477 bps	+3%	<b>482 bps<sup>13</sup></b>	
ESG (**)	Nuovi finanziamenti Low-Carbon a medio-lungo termine (*) (peso 60%)		-10%	5,97 mlrd	+5%	<b>7,59 mlrd</b>	
	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*) (peso 40%)	10%	-2%	37,5%	+1%	<b>39,98%</b>	
Sostenibilità (**)	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità)	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	

Driver che hanno guidato la valutazione:

- presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla *Net-Zero Banking Alliance*,
- presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla *Corporate Sustainability Reporting Directive*,
- presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio,
- promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale.

**Legenda**

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

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

(\*\*) Obiettivo di natura ESG.

L'incentivo è corrisposto nell'arco di sei anni, suddiviso in una quota *up-front* pari al 40%, e, per il restante 60%, in cinque quote annue di pari importo differite nel periodo quinquennale 2027-2031, subordinate alla positiva verifica di future condizioni. In particolare, la maturazione di ciascuna quota differita è sottoposta al rispetto integrale dei cancelli di accesso consolidati e dei relativi valori soglia di confronto previsti per il piano *short term incentive* dell'esercizio precedente l'anno di maturazione della medesima, nonché a tutti gli altri meccanismi di *malus* previsti tempo per tempo dalla politica di remunerazione.

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

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

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

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

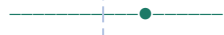






### 1.2.2 Remunerazione variabile da riconoscere nel 2026 ai Condirettori Generali di Capogruppo

Per il 2025 gli obiettivi assegnati ai dirigenti con responsabilità strategica non appartenenti alle funzioni con compiti di controllo, tra cui erano ricompresi i Condirettori Generali di Capogruppo, hanno riguardato gli ambiti afferenti a profittabilità, qualità del credito e degli attivi, liquidità, adeguatezza patrimoniale, azioni strategiche, ESG e aspetti qualitativi.

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

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

### Condirettore Generale CFO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	20%	-10%	20,90%	+2,5%	<b>22,33%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	20%	+5%	47%	-2%	<b>46%</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) buffer (*)	20%	-5%	477 bps	+3%	<b>482bps<sup>14</sup></b>	
	Operational other risk outlook (*)	10%	+45%	+25%	+15%	<b>+6,85%</b>	
ESG (**)	Quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà (*)	10%	-2%	37,5%	+1%	<b>39,98%</b>	
Azioni strategiche	OPA Anima	10%				<b>Offerta pubblica di acquisto completata</b>	
Valutazione qualitativa sull'attività svolta	Valutazione qualitativa formulata dall'Amministratore delegato della Capogruppo.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	

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

#### Legenda

• Inferiore al minimo / • Inferiore al *target* / • In linea col *target* / • Superiore al *target* / • Massimo

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

(\*\*) Obiettivo di natura ESG.

La *performance* complessiva conseguita è pari al massimo.

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

## Condirettore Generale CBO

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO	RISULTATO	LIVELLO DI PERFORMANCE VS VALORE TARGET
Profittabilità	RORAC consolidato (*)	15%	-10%	20,90%	+2,5%	<b>22,33%</b>	
	Cost to Income ratio consolidato (*)	15%	+5%	47%	-2%	<b>46%</b>	
	Proventi operativi consolidati (*)	10%	-3,95%	5,838 mlrd	+2%	<b>5,955 mlrd</b>	
	Raccolta netta complessiva - Banca Aletti (*)	10%	-10%	0,71 mlrd	+5%	<b>0,984 mlrd</b>	
	Risultato Attività Assicurativa	10%	-20%	127,52 mln	+20%	<b>162,52 mln</b>	
Adeguatezza patrimoniale	Operational other risk outlook (*)	10%	+45%	+25%	+15%	<b>+6,85%</b>	
ESG (**)	Nuovi finanziamenti Low-Carbon a medio-lungo termine - Retail e Istituzionali (*)	10%	-10%	3,11 mlrd	+5%	<b>3,375 mlrd</b>	
Customer Satisfaction	Indicatore di Soddisfazione della clientela (NPS)	10%	-2	32	+2	<b>35</b>	
Valutazione qualitativa sull'attività svolta	Valutazione qualitativa formulata dall'Amministratore delegato della Capogruppo.	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente	<b>eccellente</b>	

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

**Legenda**

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

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

(\*\*) Obiettivo di natura ESG.

La *performance* complessiva conseguita è pari al massimo.

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

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

**1.3 Altre tipologie di remunerazione****1.3.1 Interventi di merito**

Nell'ambito degli interventi sulla remunerazione volti a ricercare una coerenza fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2025 sono stati effettuati interventi sulla remunerazione fissa pari a circa euro 7,90 milioni (costo riferito al 2025 su base annua).

### 1.3.2 Altri interventi sulla remunerazione

La *Policy 2025* ha previsto la possibilità di attivare patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza, che consistono nell'erogazione di un corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Complessivamente sono stati attivati patti (di non concorrenza o di prolungamento del preavviso) per un costo di circa euro 6,32 milioni (riferito al 2025 su base annua).

### 1.3.3 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

In aggiunta al regime dei contributi aziendali per le prestazioni sanitarie e previdenziali integrative, tra le iniziative di *welfare* aziendale anche per il 2025 sono stati attuati benefici di natura non monetaria, per il soddisfacimento delle esigenze di carattere sociale dei dipendenti e dei propri familiari. Si tratta in particolare dei seguenti:

- condizioni agevolate per finanziamenti e servizi bancari,
- mantenimento dell'utilizzo estensivo dello *smart working*,
- facoltà di astensione lavorativa volontaria parzialmente retribuita,
- attivazione, in via sperimentale, dello strumento della Banca del Tempo,
- strumenti di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di violenza, molestie e discriminazioni, anche al di fuori dei luoghi di lavoro, ovvero coinvolti in percorsi di sostegno o assistenza ad essi correlati, che ne facciano richiesta,
- forme di assistenza economica integrativa per il rimborso degli oneri relativi all'assistenza sanitaria,
- forme di tutela per gli eventi di premorienza e di invalidità permanente del dipendente,
- fruizione dei buoni pasto,
- borse di studio per lavoratori studenti e figli studenti,
- erogazioni per familiari disabili,
- colonie climatiche e riconoscimento di una provvidenza figli in occasione della festività natalizia.

## 1.4 Malus e claw-back

Nel 2025 non sono stati avviati iter per l'applicazione delle previsioni di *claw-back*.

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

- ha raggiunto con un ex dirigente un accordo a giugno 2023, rivisitato nel novembre 2024, per la rifusione rateizzata dell'importo dovuto di euro 66.000 circa. Tale refusione si è conclusa del tutto nel corso del 2025;
- ha raggiunto con un altro ex dirigente un accordo a maggio 2023, rivisitato nel dicembre 2024, per la rifusione rateizzata dell'importo dovuto di euro 33.000 circa.

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

## 1.5 Neutralità di genere

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

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

### INFORMATIVA QUALITATIVA

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

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

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

Nel 2025 il Comitato si è riunito quindici volte; la partecipazione media dei componenti del Comitato è stata di circa il 96% dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 e la durata media delle sedute è stata di circa un'ora e trenta minuti. In linea con quanto sperimentato negli anni precedenti, per rendere ancora più efficace la supervisione, il controllo e il *challenging* del *framework* retributivo, il Comitato ha agito le seguenti leve: (a) significativa frequenza delle riunioni; (b) disamina in più sessioni lavorative degli argomenti di peculiare rilievo o interesse; (c) confronto sistematico con le funzioni di controllo, per quanto di competenza, l'area *Chief Risk Officer, Compliance e Audit*; (d) coinvolgimento del Comitato Controllo Interno e Rischi e del Comitato Sostenibilità su specifiche tematiche; (e) confronto con soggetti esterni indipendenti di riconosciuta esperienza su temi rilevanti. Nelle riunioni del 2025 ha, tra l'altro: (i) supervisionato il processo di identificazione del personale più rilevante; (ii) effettuato la valutazione degli impatti delle componenti non ricorrenti del bilancio d'esercizio sull'utile dell'operatività corrente, sul coefficiente di rettifica finanziario e sui *Key Performance Indicators* per l'esercizio 2024; (iii) esaminato la verifica delle condizioni di accesso alle componenti variabili della remunerazione, in attuazione della *Policy 2024 (short term incentive 2024 e ulteriori componenti variabili della remunerazione)*; (iv) effettuato, con la consulenza di una primaria società, attività di *benchmark* con il mercato esterno di riferimento per le figure apicali del Gruppo, volta a verificare il livello di competitività delle diverse componenti del pacchetto remunerativo e proposto i relativi interventi retributivi anche in ottica di *retention*; (v) esaminato la proposta di *Policy 2025* e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro; (vi) condotto attività di istruttoria sulla verifica delle *performance* conseguite dall'Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per il 2024; (vii) svolto attività consultiva in merito alla remunerazione degli esponenti delle banche controllate del Gruppo; (viii) effettuato ampia istruttoria sul piano *long term incentive 2025-2027*, valutandone condizioni di accesso e obiettivi di *performance*; (ix) esaminato la proposta dei piani di compensi basati su azioni di Banco BPM nell'ambito del piano *short term incentive 2025* e del piano *long term incentive 2025-2027*; (x) monitorato trimestralmente l'andamento dei cancelli di accesso, dei coefficienti di rettifica e dei principali KPI del piano *short term incentive 2025* e il raggiungimento degli obiettivi del piano *long term incentive 2022-2024*; (xi) esaminato il progetto intrapreso sulla c.d. "*Pay Transparency*" con il supporto di qualificato consulente esterno; (xii) effettuato attività di istruttoria sulla determinazione degli obiettivi del piano *short term incentive 2025* da assegnare all'Amministratore Delegato; (xiii) svolto attività di istruttoria in merito alle proposte relative ai valori di incentivo massimo da associare al piano *short term incentive 2025*; (xiv) valutato la solidità del piano *short term incentive 2024* in ordine alla correlazione delle *performance* del Gruppo agli incentivi individuali ai sensi del

sistema dei rischi definito; (xv) ricevuto informativa in merito agli obiettivi del piano *short term incentive 2025* assegnati a personale più rilevante, con particolare *focus* sui KPI in ambito sostenibilità, risoluzione *findings* e *risk based*; (xvi) effettuato approfondimenti sul *benchmark* verso i principali *competitors* sui cancelli di accesso alla remunerazione variabile con *focus* sul *funding* del *bonus pool*; (xvii) valutato, in coordinamento con il Collegio Sindacale e con il Comitato Controllo Interno e Rischi, la corretta applicazione delle regole stabilite dalla *Policy 2024* per la remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo; (xviii) ricevuto informativa sulle *performance* conseguite dal personale nell'ambito del piano *short term incentive 2024*; (xix) monitorato nel continuo l'attuazione del piano *short term incentive 2025*; (xx) riservato particolare attenzione al tema delle differenze retributive per genere, anche sotto il profilo della rappresentazione nell'ambito della Rendicontazione consolidata di sostenibilità; (xxi) esaminato i criteri per la definizione delle schede obiettivi del piano *short term incentive 2026*.

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, il processo di identificazione del personale più rilevante per il 2025, attuato a livello di Gruppo per tutte le società, ha previsto un *assessment* a livello societario per le banche italiane e la società di gestione del risparmio, svolto dalla Capogruppo in virtù dei contratti di *outsourcing* in essere, e un *assessment* nel Gruppo assicurativo, condotto da Banco BPM Vita con il coordinamento della Capogruppo, in

applicazione delle previsioni del Regolamento IVASS. Il processo ha tenuto conto delle posizioni organizzative, dei livelli gerarchici, delle fasce retributive e dell'impatto sui rischi. Per dettagli sul processo di identificazione del personale più rilevante per il 2026 si rimanda al paragrafo 4 della sezione I.

Il piano *short term incentive* 2025, in attuazione della *Policy* 2025, è stato progettato avendo riguardo alle specificità di *business* e/o organizzative delle società del Gruppo.

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

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato attuato in conformità alla specifica politica approvata dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2025 quale parte integrante della politica di remunerazione e recepita nella normativa interna del Gruppo.

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

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

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

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

Alle persone di nuova identificazione, la funzione Risorse Umane di Capogruppo ha (a) inviato una comunicazione individuale per informare ciascuno dell'appartenenza al personale più rilevante, (b) richiesto la dichiarazione di impegno a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, in ottemperanza alle vigenti normative e alla *Policy* 2025, (c) richiesto di segnalare, nel periodo di differimento e/o di *retention*, l'eventuale effettuazione di operazioni relative a remunerazione variabile riconosciuta, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi (per la calibrazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione) e (d) per i dipendenti del Gruppo bancario, notificato un'informativa riguardante il fatto che la materia della remunerazione è soggetta a precise disposizioni, alle *Policy* aziendali tempo per tempo vigenti e alle norme di legge che presidiano il sistema. Quest'ultima informativa ha costituito (ove necessario e per quanto necessario) adeguamento dei contratti individuali di lavoro alle normative richiamate, poiché non sono ammesse devianze ed eventuali pattuizioni individuali difformi sono da intendersi sostituite di diritto.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha inoltre richiesto a tutti i dipendenti del Gruppo bancario inclusi nel personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia o amministrazione a loro intestati o cointestati presso altri intermediari.

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

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

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

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

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

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

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

Il piano *short term incentive* 2025, oltre a prevedere la valutazione delle *performance* quantitative, è stato caratterizzato da meccanismi orientati al presidio del rischio, alla conformità dei comportamenti al quadro normativo di riferimento (interno ed esterno) tempo per tempo vigente, al rispetto della clientela e alla massimizzazione della sua soddisfazione.

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

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

- per le reti commerciali, ove applicabile, di obiettivi attinenti al presidio dei profili di rischio del credito e del capitale;
- per il personale più rilevante, laddove ciò non generasse un potenziale conflitto di interesse, di KPI *risk based*, coerenti con i rischi assunti in riferimento alle responsabilità e attività agite, allineati al *Risk Appetite Framework*, con particolare attenzione al rischio operativo;
- la previsione di meccanismi di *malus* e *claw-back*, che agiscono direttamente sull'incentivo fino al suo azzeramento, per disincentivare il verificarsi di comportamenti di *misconduct*, allineare ulteriormente gli interessi del personale a quelli dei clienti e adeguare la remunerazione variabile qualora sia accertata una condotta illecita nei confronti del cliente.

Per sostenere la diffusione della cultura aziendale orientata all'attenzione verso le tematiche ESG (*Environmental, Social, Governance*), nel piano *short term incentive* è stata prevista una capillare assegnazione e diversificazione di KPI correlati a tali ambiti. In particolare, nel piano *short term incentive 2025* per la rete *retail* è stato previsto un meccanismo collegato alla profilatura della clientela integrata anche con l'acquisizione delle preferenze ESG dei clienti. Per la rete *private* è stato previsto un meccanismo correlato alla coerenza del portafoglio alle preferenze ESG espresse dalla clientela. L'obiettivo correlato ai "Nuovi finanziamenti *Low-Carbon* a medio-lungo termine", declinazione annuale dell'obiettivo del Piano Strategico, ha indirizzato l'intera filiera commerciale che gestisce clientela *corporate*, imprese, *small business*, privati e istituzionali a promuovere un'offerta commerciale ESG in linea con gli obiettivi del piano strategico.



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

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

Per dettagli sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* 2026 e l'aggiustamento per i rischi *ex ante* ed *ex post* del personale più rilevante si rimanda ai paragrafi 6.4, 6.5 e 6.8 della sezione I.

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

Per le principali novità della politica di remunerazione 2026 si rimanda all'*Executive Summary* della *Policy* 2026 (Sezione I).

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

Per evitare che gli incentivi del personale più rilevante delle funzioni con compiti di controllo siano collegati ai risultati economici<sup>15</sup>, il loro riconoscimento non è subordinato al cancello di accesso di redditività UOC né al coefficiente di rettifica finanziario, costituito dall'indicatore di redditività *risk adjusted RORAC (Return On Risk Adjusted Capital)*, che può ridurre (fino ad azzerare) le risorse economiche del piano *short term incentive*, e dal meccanismo di riduzione delle citate risorse economiche in caso di perdita contabile consolidata d'esercizio.

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

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

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

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

Il Gruppo Banco BPM prevede che, in fase di assunzione e solo per il primo anno di presenza, in via eccezionale possano essere attribuiti *welcome bonus* a persone di elevato *standing* o con elevata professionalità ed esperienza nel mercato di riferimento.

<sup>15</sup> Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Tali importi incentivano il cambiamento dalla precedente azienda ammortizzando il rischio che potrebbe essere associato allo stesso.

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

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

I dettagli sono riportati al paragrafo 6.11 della Sezione I.

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

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

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

In coerenza con il *Risk Appetite Framework*, il riconoscimento degli incentivi 2025 del personale più rilevante e del restante personale è stato subordinato agli indicatori di: adeguatezza patrimoniale (*Common Equity Tier1 ratio* (CET1) e *Maximum Distributable Amount* (MDA) *buffer* a livello consolidato, *Solvency ratio* a livello di compagnie assicurative e applicato solo a queste ultime, Patrimonio di vigilanza per la società di gestione del risparmio), adeguatezza della liquidità (*Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory* e *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) *regulatory* a livello consolidato), redditività a livello consolidato e societario, in quest'ultimo caso per le banche controllate e per la società di gestione del risparmio.

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

I dettagli per il piano *short term incentive* 2026 sono riportati ai paragrafi 6.3 e 6.4 e per il piano *long term incentive* al paragrafo 6.9 della Sezione I.

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

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

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

I dettagli, integrati per il 2026 con le specificità che riguardano il personale del Gruppo Anima, sono riportati al paragrafo 6.1 della Sezione I.

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

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

Il riconoscimento degli incentivi 2025 del personale più rilevante e del restante personale era subordinato agli indicatori di: adeguatezza patrimoniale (*Common Equity Tier1 ratio* (CET1) e *Maximum Distributable Amount* (MDA) *buffer* a livello consolidato, *Solvency ratio* a livello di compagnie assicurative e applicato solo a queste ultime, Patrimonio di vigilanza per la società di gestione del risparmio), adeguatezza della liquidità (*Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory* e *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) *regulatory* a livello consolidato) e redditività a livello consolidato e societario, in quest'ultimo caso per le banche controllate e per la società di gestione del risparmio. I dettagli sono riportati ai paragrafi 6.3, 6.4, 6.5 e 6.6 della Sezione I per quanto riguarda il piano *short term incentive* 2026 (inclusi criteri e metriche di *performance*) e al paragrafo 6.9 per quanto riguarda il piano *long term incentive*.

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

Per quanto riguarda la remunerazione variabile correlata al piano *short term incentive*, la scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori, che si focalizzano sugli obiettivi prioritari. Ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale e una curva di risultato su livelli di raggiungimento (minimo, *target* e massimo). Il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili. La somma dei punteggi pesati corrisponde alla *performance* conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo, che non può superare un livello massimo prefissato. Qualora le risorse economiche del piano *short term incentive* risultassero non capienti rispetto al totale degli incentivi quantificati in base alle *performance* conseguite, è applicato il meccanismo di perequazione, che riduce in modo proporzionale gli incentivi individuali nella stessa misura percentuale.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile correlata al piano *long term incentive*, i dettagli sono riportati al paragrafo 6.9 della Sezione I.

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

Una parte significativa della remunerazione variabile 2025 è differita ed erogata con azioni, per allineare gli interessi tra *management* e azionisti e remunerare il personale più rilevante del Gruppo in funzione della creazione di valore nel medio-lungo termine. Per i dettagli relativi al 2026 si vedano i paragrafi 6.7 e 6.9.1.3 della Sezione I.

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

Il *bonus pool* del Gruppo (si veda il paragrafo 6.2 della sezione I) costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di *budgeting*. Il suo ammontare annuo è definito sulla base delle serie storiche, delle previsioni di utile a budget, nonché dell'obiettivo di

remunerazione degli azionisti. Il *bonus pool* è fissato considerando anche gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo. In caso di fase recessiva, l'ammontare annuo non può in ogni caso eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) consolidato previsto nel *budget*.

Il riconoscimento degli incentivi 2025 del personale più rilevante e del restante personale è stato subordinato agli indicatori di: adeguatezza patrimoniale (*Common Equity Tier1 ratio* (CET1) e *Maximum Distributable Amount* (MDA) *buffer* a livello consolidato, *Solvency ratio* a livello di compagnie assicurative e applicato solo a queste ultime, Patrimonio di vigilanza per la società di gestione del risparmio), adeguatezza della liquidità (*Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory* e *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) *regulatory* a livello consolidato) e redditività a livello consolidato e societario, in quest'ultimo caso per le banche controllate e per la società di gestione del risparmio.

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

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

La soglia di *Risk Trigger* definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework* è la condizione minima da perseguire per ciascun indicatore citato<sup>16</sup>, al di sotto della quale non viene riconosciuto alcun incentivo né di breve né di lungo termine e non maturano le quote differite.

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

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

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

L'incentivo 2025 del personale più rilevante identificato nell'anno è suddiviso in una quota *up-front* e in cinque o quattro quote differite annuali subordinate alla positiva verifica di future condizioni. Almeno il 50% dell'incentivo riconosciuto per il piano *short term incentive* e il 100% di quello riconosciuto per il piano *long term incentive* è erogato tramite azioni ordinarie Banco BPM. Ogni quota azionaria maturata è sottoposta a clausola di *retention* della durata di un anno.

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

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

<sup>16</sup> Per la condizione di redditività la soglia di riferimento è conseguire un valore maggiore di zero.

Per i dettagli relativi al 2026 si vedano i paragrafi 6.7 e 6.9.1.3 della Sezione I.

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

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

Per i dettagli relativi al 2026 si veda il paragrafo 6.8 della Sezione I.

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

Ancorché non siano normativamente previsti requisiti di partecipazione azionaria, il controvalore del numero di azioni possedute al 31/12/2025 dall'Amministratore Delegato di Capogruppo supera ampiamente i requisiti minimi fissati nelle società che adottano linee guida per il possesso azionario (di norma compresi tra 0,5 e 3 volte la remunerazione fissa).

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

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

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

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

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

Il piano *short term incentive*, oltre a prevedere la valutazione delle *performance* quantitative, è caratterizzato da meccanismi orientati al presidio del rischio, alla conformità dei comportamenti al quadro normativo di riferimento (esterno e interno) tempo per tempo vigente, al rispetto della clientela e alla massimizzazione della sua soddisfazione e ad evitare l'insorgere di potenziali conflitti di interesse. È riservato un focus anche alla valutazione di *performance* correlate all'ambito ESG, come meglio specificato nel paragrafo 6.10 della sezione I. Per dettagli si veda il paragrafo 6.5 della sezione I e, per il piano *long term incentive*, il paragrafo 6.9 della sezione I.

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

Per dettagli si vedano i paragrafi 6.7 e 6.9.1.3 della sezione I.

In merito all'attuazione della politica di remunerazione 2025 si veda il paragrafo 1 della presente sezione II.

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

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

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>SOCIETÀ</b>	<b>PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA</b>	<b>REMUNERAZIONE COMPLESSIVA PER LA CARICA DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO</b>
Ambrosoli Umberto	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Aletti	01/01/2025 31/12/2025	150.000
Varaldo Alessandro	Amministratore Delegato	Banca Aletti	01/01/2025 31/12/2025	638.700 (*)
Rigo Leonardo	Direttore Generale	Banca Aletti	01/01/2025 31/12/2025	426.004 (*)
Paoloni Mauro	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2025 31/12/2025	150.000
Puccio Giuseppe Maria Bernardo	Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2025 31/12/2025	709.455 (*)

**Note:**

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

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

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

La deroga basata sulla lettera b) è applicata ai requisiti di remunerazione di cui all'art. 94 paragrafo 1 lettere l) e m). Il numero di membri del personale che beneficiano della deroga è pari a 81. La loro retribuzione complessiva è pari a euro 13,94 milioni, di cui quella fissa è pari a euro 10,82 milioni e quella variabile a euro 3,12 milioni.

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

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

## Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		A	B	C	D
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
1	Remunerazione fissa	14	1	8	172
	Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Remunerazione fissa complessiva	2.830.000	1.715.186	3.907.093	28.091.361
3	Di cui in contanti	2.830.000	1.623.077	3.699.651	26.008.525
4	(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x	Di cui altri strumenti				
6	(Non applicabile nell'UE)				
7	Di cui altre forme		92.109	207.442	2.082.836
8	(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile		1	8	158
	Numero dei membri del personale più rilevante				
10	Remunerazione variabile complessiva <b>(1)</b>	1.950.000	1.950.000	3.081.483	11.261.457
11	Di cui in contanti		916.500	1.472.156	7.284.724
12	Di cui differita		526.500	707.272	1.564.586
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		1.033.500	1.609.327	3.879.133
EU-14a	Di cui differita		643.500	864.443	1.559.825
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b	Di cui differita				
EU-14x	Di cui altri strumenti				
EU-14y	Di cui differita				
15	Di cui altre forme				97.600
16	Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	2.830.000	3.665.186	6.988.576	39.352.818

**Note:**

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

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

	A	B	C	D
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante			1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			75.000
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			75.000
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		1	43
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo <b>(1)</b>		20.000	422.259
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		20.000	422.259
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus		20.000	302.270
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona		20.000	30.000

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

## Tabella REM3: Remunerazione differita

	A	B	C	D	E	F	EU-G	EU-H
REMUNERAZIONE DIFFERITA E SOGGETTA A MANTENIMENTO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER PERIODI DI PRESTAZIONE PRECEDENTI	DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	DI CUI IMPORTI CHE MATURERANNO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE	IMPORTO DELLE CORREZIONI EFFETTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DOVUTE A CORREZIONI IMPLICITE EX POST (OSSIA VARIAZIONI DI VALORE DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA DOVUTE ALLE VARIAZIONI DEI PREZZI DEGLI STRUMENTI) (*)	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PRIMA DELL'ESERCIZIO, EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A MANTENIMENTO
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	4.729.822	1.285.538	3.444.284			11.932.551	1.088.509	236.101
2 In contanti	1.034.917	320.911	714.006				295.429	
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	3.694.905	964.627	2.730.279			11.932.551	793.080	236.101
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	4.729.822	1.285.538	3.444.284			11.932.551	1.088.509	236.101
8 In contanti	1.034.917	320.911	714.006				295.429	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	3.694.905	964.627	2.730.279			11.932.551	793.080	236.101
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza	5.852.080	1.540.398	4.311.682			13.343.736	1.175.721	350.756
14 In contanti	1.371.733	357.470	1.014.264				282.180	
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	4.480.346	1.182.928	3.297.418			13.343.736	893.541	350.756
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante	8.623.586	2.929.730	5.693.857			17.057.119	2.347.855	657.032
20 In contanti	2.490.699	752.920	1.737.779				616.087	
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	6.132.888	2.176.810	3.956.078			17.057.119	1.731.768	657.032

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

**Note:**

(\*) Correzione implicita teorica calcolata come differenza tra il valore determinato sulla base del prezzo ufficiale di mercato del 5 febbraio 2026 (pari a euro 12,930) e il relativo valore all'assegnazione. Tale correzione è riferita agli importi che maturano nel corso dell'esercizio e a quelli che matureranno negli esercizi successivi.

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

EUR

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

**Note:**

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

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

	A			B			C			D	E	AREE DI BUSINESS				I	J	
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	BANCA D'INVESTIMENTO	SERVIZI BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	FUNZIONI AZIENDALI			FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO INDIPENDENTI	TUTTE LE ALTRE	TOTALE				
<b>1</b>	<b>Numero complessivo dei membri del personale più rilevante</b>																	
<b>2</b>	14			1			15										195	
<b>3</b>	<b>Di cui membri dell'organo di amministrazione</b>																	
<b>4</b>	<b>Di cui altri membri dell'alta dirigenza</b>																	
<b>5</b>	<b>Remunerazione complessiva del personale più rilevante</b>																	
<b>6</b>	<b>Di cui remunerazione variabile (1)</b>																	
<b>7</b>	<b>Di cui remunerazione fissa</b>																	

**Note:**

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

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

Il confronto sulla remunerazione totale è effettuato considerando gli incentivi riconosciuti comprensivi delle quote differite che matureranno successivamente alla positiva verifica delle condizioni di accesso tempo per tempo previste. Per il piano *short term incentive 2025* l'incentivo è suddiviso in una quota *up-front* pari al 40% e in cinque quote annue uguali, complessivamente pari al 60%, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota *up-front*; le ultime quote saranno pertanto libere da vincoli nel 2032.

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

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

**Note:**

- (\*) La carica di Condirettore Generale CFO è stata assunta dal dott. Ginevra nel 2023.
- (\*\*) Relativamente all'incentivo *short term incentive* (STI) 2023 la perequazione effettivamente applicata è stata del 6%, quindi l'importo è stato pari a circa il 90% della sua remunerazione fissa (senza benefit).
- (\*\*\*) Relativamente all'incentivo *short term incentive* (STI) 2023 la perequazione effettivamente applicata è stata del 6%.
- (a) La componente variabile della remunerazione comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) riconosciuto.
- (b) La componente variabile della remunerazione comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) riconosciuto e l'intero incentivo *long term incentive* (LTI) triennale riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione).
- (c) La componente variabile della remunerazione 2023 comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2023 riconosciuto e l'intero incentivo *long term incentive* (LTI) triennale relativo al periodo 2021-2023 riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione).
- (d) La retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato di Banco BPM per il 2025 è stata pari a 1,623 € mln. Da maggio 2025 la retribuzione annua fissa è aumentata da 1,45 a 1,7 mln, compenso inferiore di circa il 3% rispetto al valore mediano di mercato. Come indicato nella *Policy 2025*, il Consiglio di Amministrazione lo ha determinato il 13 marzo 2025 tenuto conto dell'evoluzione dei risultati economici di Banco BPM nei precedenti tre anni, da cui si è riscontrato un importante *trend* di miglioramento in termini di redditività generata, *cost income ratio*, *de-risking*, *total return* e posizionamento rispetto ai temi di sostenibilità. L'acquisizione di Anima ha peraltro aumentato lo spettro delle attività integrate nel Gruppo Banco BPM rappresentando un ulteriore passo strategico verso un modello di *business* altamente diversificato, più completo e resiliente, in quanto meno dipendente dal ciclo dei tassi e più orientato alla generazione di valore attraverso commissioni e servizi.
- (e) La componente variabile della remunerazione 2024 comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2024 riconosciuto e l'intero incentivo *long term incentive* (LTI) triennale relativo al periodo 2022-2024 riconosciuto (azioni valorizzate al prezzo di mercato all'assegnazione). La componente variabile della remunerazione 2025 comprende l'intero incentivo *short term incentive* (STI) 2025 riconosciuto.
- (1) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2020.
- (2) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2021.
- (3) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2021.
- (4) Il confronto non è effettuabile tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel 2023.
- (5) Il confronto non è su basi omogenee tenuto conto che l'esponente ha assunto per la prima volta la carica nel corso del 2023.

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



#### **4. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DEI DATI**

Nel 2025 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione<sup>17</sup>, così come stabiliti con apposito provvedimento adottato ai sensi delle Linee Guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD.

---

<sup>17</sup> Cfr. Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.





(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				COMPENSI FISSI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI						
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
				GETTONI DI PRESENZA RIMORSI SRES FORFETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI PER SEDE DA LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO FISSO	GETTONI DI PRESENZA	TOTALE			
				ENCLAVANTI DELIBERATI DALL'ASSEMBLEA									
<b>AMO CHIARA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000			110.000				110.000		
	Membro Comitato Sostenibilità	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000	15.000			15.000		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000	15.000			15.000		
	[[Compensi nella società che redige il bilancio												
	[[Compensi da controllare e collegare												
	[[Totale												
<b>OLIVETTI ALBERTO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000			110.000	30.000			140.000		
	Membro Comitato Sostenibilità	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000	15.000			15.000		
	[[Compensi nella società che redige il bilancio												
	[[Compensi da controllare e collegare												
	[[Totale												
<b>PAOLONI MAURO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000			110.000	15.000			125.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				15.000	15.000			15.000		
	Presidente Consiglio di amministrazione BANCA ARKOS S.P.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	20.000	130.000		150.000	15.000			165.000		
	Presidente Consiglio di amministrazione OAKLINS ITALY S.r.l.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2026										(e)
	[[Compensi da controllare e collegare												
	[[Totale												
<b>ROSSETTI EUGENIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000			110.000	15.000			125.000		
	Presidente Comitato Controllo Interne e Rischi	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				100.000	100.000			200.000		
	[[Compensi nella società che redige il bilancio												
	[[Compensi da controllare e collegare												
	[[Totale												
<b>SORRENTIN MANUELA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000			110.000	100.000			210.000		
	Comitato Remunerazioni (Presidenti)	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025				30.000	30.000			60.000		
	[[Compensi nella società che redige il bilancio												
	[[Compensi da controllare e collegare												
	[[Totale												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)		(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI					
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 MONETARI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	COMPENSI VARIABILI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
				GETTONI DI PRESENZA	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI ESCLUSI DALL'ASSEMBLEA	COMPENSI ESCLUSI DALL'ASSEMBLEA	COMPENSI ESCLUSI DALL'ASSEMBLEA	COMPENSI ESCLUSI DALL'ASSEMBLEA	COMPENSI ESCLUSI DALL'ASSEMBLEA	TOTALE			
<b>TAURO LUGIA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2025 - 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	110.000							110.000		110.000	
	Presidente Comitato Sostenibilità	01/01/2025 - 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025		30.000						30.000		30.000	
	Membro Comitato Pari	01/01/2025 - 31/12/2025	Approv. Bilancio 2025		7.500						7.500		7.500	
				<b>110.000</b>	<b>37.500</b>						<b>147.500</b>		<b>147.500</b>	
				<b>110.000</b>	<b>37.500</b>						<b>147.500</b>		<b>147.500</b>	

**Note:**

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

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

(b) Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

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

(d) Membro Comitato Controllo e Rischi.

(e) Non previsto compenso.

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

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

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	(R)	
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA SVOLTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	EMOLUMENTI DEBITI DAL 01/01/2025 AL 31/12/2025	GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORETTERIE	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI FISSE DAL LAVORO DIPENDENTE	TOTALE	COMPENSO RESO	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A SOCIETÀ	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI RINNOVAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
													BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI				
<b>PRIORI MARCELO FRANCESCO</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	190.000					190.000							190.000		
[[Compensi nella società che redige il bilancio																		
				<b>190.000</b>					<b>190.000</b>							<b>190.000</b>		
[[Compensi da controllate e collegate																		
				35.000					35.000							35.000		
	Sindaco effettivo BANCA ALETI S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2026															
	Presidente del Collegio Sindacale BANCO BINA VITA S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	50.000					50.000							50.000		
	Presidente Collegio Sindacale VERA VITA S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	30.000					30.000							30.000		
				<b>115.000</b>					<b>115.000</b>							<b>115.000</b>		
				<b>305.000</b>					<b>305.000</b>							<b>305.000</b>		
<b>DE NUCCIO ELMANO</b>	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000							125.000		
[[Compensi nella società che redige il bilancio																		
				<b>125.000</b>					<b>125.000</b>							<b>125.000</b>		
[[Compensi da controllate e collegate																		
				125.000					125.000							125.000		
	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025															
	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000							125.000		
				<b>125.000</b>					<b>125.000</b>							<b>125.000</b>		
<b>LAURI MAURIZIO</b>	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000							125.000		
[[Compensi nella società che redige il bilancio																		
				<b>125.000</b>					<b>125.000</b>							<b>125.000</b>		
[[Compensi da controllate e collegate																		
				125.000					125.000							125.000		
	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025															
	Member Organismo di Vigilanza ai sensi D.lgs. 231/01	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025					33.600	33.600							33.600		
				<b>125.000</b>					<b>125.000</b>							<b>125.000</b>		
[[Compensi nella società che redige il bilancio																		
				35.000					35.000							35.000		
	Sindaco effettivo BANCA ALETI S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2026															
	Sindaco effettivo BANCO BPM INVEST SGR S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	10.000					10.000							10.000		
				<b>45.000</b>					<b>45.000</b>							<b>45.000</b>		
[[Compensi da controllate e collegate																		
				125.000					125.000							125.000		
	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025															
				<b>170.000</b>					<b>170.000</b>							<b>170.000</b>		
<b>VALENTI NADIA</b>	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025	125.000					125.000							125.000		
[[Compensi nella società che redige il bilancio																		
				<b>125.000</b>					<b>125.000</b>							<b>125.000</b>		
[[Compensi da controllate e collegate																		
				35.000					35.000							35.000		
	Sindaco effettivo BANCA ANKOS S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2027															
				<b>35.000</b>					<b>35.000</b>							<b>35.000</b>		
				<b>160.000</b>					<b>160.000</b>							<b>160.000</b>		

**SEZIONE II**  
**COMPENSI CORRISPOSTI**

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)	(N)	(O)	(P)	(Q)	(R)						
COGNOME E NOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA SVOLTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI RINNOVO DEL RAPPORTO DI LAVORO	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSO RISKO	TOTALE	RETRIBUZIONI FISSE DAL LAVORO DIPENDENTE	RIMBORSI SPESE FORRETTARI	COMPENSI EX ART. 2389	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (2)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI RINNOVO DEL RAPPORTO DI LAVORO
<b>DE ANGELO DOMENICO</b>	Direttore	01/01/2025-31/12/2025	o tempo indeterminato					767.833						767.833	767.833			282.000	35.275 (a)		1.085.109	886.493	
	Condirettore Generale	01/01/2025-31/12/2025						767.833						767.833	767.833			282.000	35.275		1.085.109	886.493	
[(i)Compensi nella società che redige il bilancio]																							
	Consigliere BANCA ALETTI S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2026					767.833						767.833	767.833			282.000	35.275		1.085.109	886.493	
[(i)Compensi da controllate e collegate]																							
	Direttore	01/01/2025-31/12/2025	o tempo indeterminato					711.865						711.865	711.865			282.000	33.156 (c)		1.027.020	883.926	
	Condirettore Generale	01/01/2025-31/12/2025						711.865						711.865	711.865			282.000	33.156		1.027.020	883.926	
[(i)Compensi nella società che redige il bilancio]																							
	Consigliere AGOS DUCATO S.p.A.	01/01/2025-31/12/2025	Approv. Bilancio 2025					711.865						711.865	711.865			282.000	33.156		1.027.020	883.926	
	Presidente SDA ASSOCIATI LIBRARY SERVICES S.p.A.	01/01/2025-23/04/2025	Approv. Bilancio 2025					711.865						711.865	711.865			282.000	33.156		1.027.020	883.926	
[(i)Compensi da controllate e collegate]																							
								711.865						711.865	711.865			282.000	33.156		1.027.020	883.926	

**Note:**

- (a) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, autoveitura, polizza infortuni.  
(b) Compenso liquidato dalla Società a Banco BPM S.p.A.  
(c) Fondo pensioni, assistenza sanitaria, cassa superstiti, autoveitura, polizza infortuni, alloggio.  
(1) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno, somma di quote erogabili e quote differite.  
(2) Trattasi di quanto rilevato in Bilancio relativamente al fair value dei compensi equity. Il beneficiario potrebbe aver diritto a tali compensi nell'arco dei prossimi otto anni, ma solo subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente. Il costo dei piani in azioni è infatti distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione delle quote differite.

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

	(1) COMPENSI FISSI		(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI		(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI EX ART. 2389	RETRIBUZIONI FESE DA LAVORO DIPENDENTE (1)	TOTALE	COMPENSO FISSO	GETTONI DI PRESENZA	TOTALE	BENEFICI NON MONETARI (1)	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (4)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI ROTTAMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
BONIFICI E ALTRI INCENTIVI (4)												
BONUS E ALTRI INCENTIVI (4)												
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY												
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY												
TOTALE												
			2.536.257	2.536.257			2.536.257	144.903		3.443.428		1.296.082
			2.536.257	2.536.257			2.536.257	144.903		3.443.428		1.296.082
			2.536.257	2.536.257			2.536.257	144.903		3.443.428		1.296.082

(1)Compensi nella società che redige il bilancio

(4)Compensi da controllate e collegate (4)

(III)Totale

**Note:**

(1) Remunerazione fissa erogata nel 2025.

(2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente al bonus dell'anno (stima sulla base della performance calcolata al 5 febbraio 2026), somma di quote erogabili e quote differite.

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

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





(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VISTO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	(9) NUMERO TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(10) NUMERO TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(11) VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(12) FAIR VALUE		
(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VISTO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	(9) NUMERO TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(10) NUMERO TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(11) VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	STRUMENTI FINANZIARI VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(12) FAIR VALUE		
GINEVRA EDUARDO MARIA	Condirettore Generale CFO BANCO BPM	11/02/05-2027 (18/04/2028)			65.894	600.000	2025-2033	30/04/2025	9,10560					142.689		
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
		11/02/04-2026 (18/04/2024)	243.045	2024-2032											359.216	
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
		11/02/22-2024 (7/04/2023)	51.988	2022-2030									12.997	168.051	31.047	
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
		11/02/21-2023 (15/04/2021)	134.145	2021-2029									44.715	578.165	68.529	
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
		2025 (30/04/2025)						318.000	2025-2031	27/05/2026	N.D.				120.000	177.420
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
		2024 (16/04/2024)	15.440	2024-2030									3.859	49.897	55.985	
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
		2023 (30/04/2023)	16.024	2023-2029									5.340	69.046	32.302	
					Azioni Ordinarie Banco BPM											
2022 (7/04/2023)	7.940	2022-2028									3.969	51.319	9.497			
			Azioni Ordinarie Banco BPM													
2021 (15/04/2021)	4.332	2021-2027									4.300	55.987	4.683			
			Azioni Ordinarie Banco BPM													
2020 (4/04/2020)											3.183	41.156	1.559			
			Azioni Ordinarie Banco BPM													
(II) Compensi da creditore e collegati						918.000										
(III) Totale				472.914								78.393	1.133.621 (*)	885.926		

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTITI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(3) PERIODO DI VESTING	(4) NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(5) FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	(6) PERIODO DI VESTING	(7) DATA DI ASSEGNAZIONE	(8) PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	(9) NUMERO TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	(10) NUMERO TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	(11) VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	(12) STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
		ITI (2025-2027) (30/04/2025)			71.386 Azioni Ordinarie Banco BPM	650.000	2025-2033	30/04/2025	9,10560				155.658
		ITI (2024-2026) (18/04/2024)	234.943 Azioni Ordinarie Banco BPM	2024-2032									347.241
		ITI (2022-2024) (7/04/2022)	86.644 Azioni Ordinarie Banco BPM	2022-2030							21.661 Azioni Ordinarie Banco BPM	280.077	51.743
		ITI (2021-2023) (15/04/2021)	81.977 Azioni Ordinarie Banco BPM	2021-2029							52.167 Azioni Ordinarie Banco BPM	674.519	55.842
		2025 (30/04/2025) (1)(b)			N.D. Azioni Ordinarie Banco BPM	769.420	2025-2031	27/05/2026	N.D.			391.404	503.251
		2024 (18/04/2024)	28.648 Azioni Ordinarie Banco BPM	2024-2030							7.351 Azioni Ordinarie Banco BPM	97.654	106.958
		2023 (30/04/2023)	27.054 Azioni Ordinarie Banco BPM	2023-2029							9.488 Azioni Ordinarie Banco BPM	122.680	55.890
		2022 (7/04/2022)	15.213 Azioni Ordinarie Banco BPM	2022-2028							8.790 Azioni Ordinarie Banco BPM	113.655	19.498
(f) Compensi da contabile e collegati													
(f) Totale 1.419.420 99.657 1.679.969 1.296.082													

8 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(f) Compensi nelle società che reggono il bilancio

Note:

- (1) Le azioni saranno nell'effettiva disponibilità dei beneficiari in un momento successivo al termine del periodo di *retention*.
- (2) Per ciascun piano viene riportata la data dell'Assemblea dei Soci che ha approvato il piano medesimo.
- (3) Il valore è calcolato al prezzo ufficiale di mercato registrato il 5/2/2026 che è pari a euro 12,930 (per il piano 2025 è il valore alla data di maturazione che sarà convertito in numero di azioni sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/5/2026).
- (4) Trattasi di quanto rilevato in Bilancio relativamente al *fair value* dei compensi *equity*. Il beneficiario potrebbe aver diritto a tali compensi nell'arco dei prossimi otto anni, ma solo subordinatamente alla positiva verifica di tutte le condizioni previste nella politica di remunerazione tempo per tempo vigente. Il costo dei piani in azioni è infatti distribuito lungo il periodo di *performance* e di maturazione delle quote differite.
- (5) Per le azioni del piano LTI 2021-2023 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,41.530. Per le azioni del piano LTI 2022-2024 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 2,70064. Per le azioni del piano LTI 2024-2026 il prezzo di mercato all'assegnazione era pari a euro 6,17170.
- (a) 1 dirigente ha periodo di vesting 2021-2029 e 1 dirigente ha periodo di vesting 2021-2027.
- (b) L'effettiva assegnazione avverrà al momento della maturazione della rispettiva quota *up-front* in contanti (27/5/2026) e il corrispondente numero di azioni sarà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti il 27/5/2026.
- (c) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2025-2031 e 4 dirigenti hanno periodo di vesting 2025-2030.
- (d) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2024-2030 e 4 dirigenti hanno periodo di vesting 2024-2029.
- (e) 3 dirigenti hanno periodo di vesting 2023-2029 e 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2023-2028.
- (f) 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2022-2028 e 2 dirigenti hanno periodo di vesting 2022-2027.
- (\*) Stima sulla base della *performance* calcolata al 5 febbraio 2026.
- (\*\*) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 1.354.609.
- (\*\*\*) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 474.625.
- (\*\*\*\*) Considerando per ciascun piano il rispettivo prezzo all'assegnazione, tale importo è pari a euro 373.226.

**SEZIONE II**  
**COMPENSI CORRISPOSTI**

GRUPPO BANCO

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

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

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



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

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

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

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

### Consiglio di Amministrazione

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2025 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025 O ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA		
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	
<b>TONONI MASSIMO</b>	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	3.500.000	-	-	-	-	-	3.500.000	-
<b>COMOLI MAURIZIO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025 Vice Presidente dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	12.449	171.175	-	20.000	-	-	12.449	191.175
<b>CASTAGNA GIUSEPPE</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025 Amministratore Delegato dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	1.819.933	-	788.913 (a)	9.000	163.600 (b)	-	2.445.246	9.000
<b>ANOLLI MARIO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	1.172	782	-	-	762	-	410	782
<b>BOCCARDELLI PAOLO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BORDOGNA PAOLO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>FARUQUE NADINE FARIDA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>FERRETTI PAOLA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MANTELLI MARINA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MIO CHIARA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>OLIVETI ALBERTO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>PAOLONI MAURO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	15	63	-	-	-	-	15	63
<b>ROSSETTI EUGENIO</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>SOFFIENTINI MANUELA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	313	-	-	-	-	-	313	-
<b>TAURO LUIGIA</b>	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Banco BPM	azioni	-	-	-	-	-	-	-	-

**Note:**

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

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



## Condirettori Generali

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

**Note:**

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

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

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

**Persone fisiche:** il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli, anche del coniuge o del partner, a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini dei soggetti rilevanti (PERSONA STRETTAMENTE LEGATA). Allo stato attuale, sono considerati a carico, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 917/86, i familiari che possiedono un reddito complessivo non superiore al limite previsto dal secondo comma dell'articolo in parola, ossia un reddito non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

**Persone giuridiche:**

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

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (VEDI NOTA 2)	SOCIETA' PARTECIPATA		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 01/01/2025 O ALLA DATA DI NOMINA		NUMERO AZIONI (ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE) DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI SCADENZA DALL'INCARICO)		NUMERO AZIONI VENDUTE/SCADUTE DAL 01/01/2025 (O DALLA DATA DI NOMINA) AL 31/12/2025 (O ALLA DATA DI SCADENZA DALL'INCARICO)		NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025 O ALLA DATA DI SCADENZA INCARICO	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO (VEDI NOTA 1)	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
			<b>8</b>	Banco BPM	azioni	478.582	-	187.781 (*)	-	56.969 (**)

**Note:**

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

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

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

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

**Persone fisiche:** il coniuge non separato legalmente o il partner equiparato al coniuge nel diritto nazionale, i figli, anche del coniuge o del partner, a carico e - se conviventi da almeno un anno - i genitori, i parenti e gli affini dei soggetti rilevanti (PERSONA STRETTAMENTE LEGATA). Allo stato attuale, sono considerati a carico, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 917/86, i familiari che possiedono un reddito complessivo non superiore al limite previsto dal secondo comma dell'articolo in parola, ossia un reddito non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

**Persone giuridiche:**

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

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

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

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

La funzione *Audit* è stata coinvolta ed ha effettuato verifiche sulle principali fasi del processo di definizione e attuazione delle Politiche 2024 e 2025.

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

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

## INFORMAZIONE SUI PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

I documenti informativi<sup>18</sup> relativi a piani di compensi che prevedono l’attribuzione di azioni Banco BPM ai sensi dell’articolo 114-*bis* del TUF (Decreto Legislativo 58/1998 e successive modificazioni) e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni e integrazioni) sono disponibili sul sito internet della Banca [gruppo.bancobpm.it](http://gruppo.bancobpm.it), nella sezione *Corporate Governance* – Politiche di Remunerazione.

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



