

La politica di remunerazione rappresenta un'importante leva gestionale, per attrarre, motivare e trattenere il management e 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.

La Policy 2024 definisce le linee guida dei sistemi di remunerazione per perseguire le strategie, gli obiettivi e i risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

La correlazione tra la remunerazione variabile del personale e i fattori ESG (Environmental, Social, Governance) è uno degli elementi della Policy 2024. La remunerazione variabile è quindi correlata alle azioni strategiche che riguardano temi ambientali, salute e sicurezza, gestione delle risorse umane.

La politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere del personale.

Riportiamo di seguito i principali elementi della politica in tema ESG, rimandando al documento integrale approvato dall'assemblea del 18 aprile 2024 e disponibile sul sito istituzionale:

<https://gruppo.bancobpm.it/download/politica-in-materia-di-remunerazione-sezione-i-ai-sensi-delle-disposizioni-normative-vigenti-3>

1) SHORT TERM INCENTIVE (obiettivi per l'anno 2024)

• Amministratore Delegato di Capogruppo

La scheda obiettivo prevede indicatori finanziari ESG da valutare nell'orizzonte annuale della performance, riferiti alla declinazione annuale di obiettivi ESG del Piano Strategico, con un peso del 10%, cui si aggiunge un ulteriore obiettivo di sostenibilità sugli ambiti correlati alla Net-Zero Banking Alliance, al rischio operativo, reputazionale e alla diffusione della cultura del rischio e alla promozione della cultura aziendale, con un peso del 10%.

AMBITO	OBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
Profittabilità	RORAC consolidato ⁸⁶	20%	-10%		+5%
	Cost to Income ratio consolidato ⁸⁶	20%	+3%		-2%
Qualità di credito e attivi	Credit Policies Indicator ⁸⁶	20%	-2,5%	Risk Appetite	+2,5%
Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) Buffer ⁸⁶	20%	-5%		+3%
ESG ⁸⁷	- erogazioni green e a basso rischio di transizione ⁸⁶ (peso 60%)	10%	-10%		+5%
	- quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà ⁸⁶ (peso 40%)		-2%	32%	+1%
Sostenibilità ⁸⁷	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Comitati (Remunerazioni, Controllo Interno e Rischi, Sostenibilità) sui seguenti driver: <ul style="list-style-type: none"> – presidio e sviluppo degli ambiti correlati al Net-Zero Banking Alliance – presidio del rischio operativo, reputazionale e diffusione della cultura del rischio – promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale 	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente

⁸⁶ Obiettivo risk based, indicatore RAF.

⁸⁷ Obiettivo di natura ESG.

- **Dirigenti con responsabilità strategica di Capogruppo**

- La scheda obiettivo dei dirigenti con responsabilità strategica **non appartenenti alle funzioni con compiti di controllo**, tra cui sono ricompresi i Condirettori Generali, prevede indicatori ESG quantitativamente misurabili, con peso del 10%, che si riferiscono alla declinazione annuale di obiettivi ESG del Piano Strategico, a titolo esemplificativo e non esaustivo correlati a erogazioni green e a basso rischio di transizione, quota di obbligazioni ESG nel portafoglio corporate di proprietà, obiettivi di People Strategy, conclusione di azioni progettuali correlate a Net-Zero Banking Alliance, cui si aggiunge un ulteriore obiettivo qualitativo correlato anche all'ambito della sostenibilità con un peso del 10%.

AMBITO	INDICATORI	ESEMPI	RANGE DI PESO ⁸⁹
Obiettivi trasversali		RORAC consolidato, indicatori a presidio del rischio operativo	25%
Obiettivi di struttura	Indicatori correlati alla crescita, alla redditività, alla produttività o ad azioni strategiche direttamente correlati all'ambito di responsabilità.	Margine di intermediazione, indicatori a presidio del capitale, MDA <i>buffer</i> , <i>cost to income ratio</i> consolidato, indicatori di rispetto delle politiche creditizie o in ambito di credito deteriorato, digitalizzazione, progetti e iniziative manageriali previsti nella pianificazione annuale, valorizzazione del portafoglio immobili e partecipazioni, <i>customer satisfaction</i>	55%
ESG	Indicatori quantitativamente misurabili correlati all'ambito <i>Environmental, Social e Governance</i> .	Declinazione annuale di obiettivi ESG del Piano Strategico, obiettivi legati alla <i>Net-Zero Banking Alliance</i>	10%
Performance qualitativa	Valutazione su driver specifici riferiti anche all'ambito della sostenibilità.		10%

89 A titolo indicativo.

- La scheda obiettivi dei dirigenti con responsabilità strategica delle **funzioni con compiti di controllo** prevede eventuali indicatori ESG non finanziari quantitativamente misurabili, con un peso minimo del 10%, che possono a titolo esemplificativo e non esaustivo essere correlati all'esecuzione prioritaria di attività riferite all'ambito ESG previste nei piani annuali o alla conclusione di azioni progettuali.

AMBITO	INDICATORI	RANGE DI PESO ⁹¹
Eccellenza operativa o conformità	Indicatori correlati all'efficacia dell'attività di controllo, alla risoluzione dei <i>finding</i> e rilievi e alla cultura del rischio, per le funzioni aziendali di controllo.	30%-35%
Obiettivi di struttura	KPI correlati all'ambito di responsabilità o alle attività svolte in relazione al ruolo, anche in riferimento all'ambito ESG, quali a titolo esemplificativo la realizzazione del piano annuale dei controlli o specifiche attività progettuali anche correlate all'entrata in vigore di nuove normative.	55%-60%
Performance qualitativa	Valutazione su driver specifici riferiti anche all'ambito della sostenibilità.	10%

91 A titolo indicativo.

- Per il **restante personale più rilevante della rete commerciale retail e corporate** la scheda obiettivo prevede indicatori ESG quantitativamente misurabili con peso del 10%, declinati sui singoli perimetri di competenza, che incentivano le erogazioni green e a basso rischio di transizione.
- Per il **restante personale più rilevante**, la scheda obiettivo può prevedere l'assegnazione di indicatori ESG quantitativamente misurabili, con peso del 10%, a titolo esemplificativo e non esaustivo correlati alla declinazione annuale di obiettivi ESG del Piano Strategico 2023-2026, e alla conclusione di azioni progettuali correlate a Net-Zero Banking Alliance.

Nel piano short term incentive è previsto per la rete retail, in continuità con lo scorso anno, un meccanismo collegato alla profilatura della clientela che integra anche l'acquisizione delle preferenze ESG dei clienti. Per la rete private, considerato il livello di maturità conseguito con riferimento alla dimensione ESG, è previsto un meccanismo correlato alla coerenza del portafoglio alle preferenze ESG espresse dalla clientela. L'obiettivo correlato alle erogazioni green e a basso rischio di transizione, declinazione annuale dell'obiettivo del Piano Strategico, è inoltre assegnato ai responsabili e al personale delle funzioni commerciali e all'intera filiera commerciale che gestisce clientela corporate e imprese per promuovere un'offerta commerciale ESG in linea con gli obiettivi del piano strategico.

Nel piano short term incentive, attraverso l'indicatore ECAP Reputational Risk che rappresenta l'ammontare di capitale economico a fronte del rischio reputazionale stimato tramite modello interno, il coefficiente di rettifica non finanziario potrebbe ridurre le risorse economiche di tutto il personale qualora si verifici un repentino deterioramento dell'immagine del Gruppo anche in relazione al possibile manifestarsi di rischi ESG.

2) LONG TERM INCENTIVE (obiettivi per il triennio 2022-2024 e 2024-2026)

Il piano long term incentive supporta il Piano Strategico 2023-2026, per perseguire risultati che creino valore nel lungo termine per tutti gli stakeholder rilevanti, e prevede due periodi di valutazione (LTI 2022-2024 e LTI 2024-2026). Il perimetro dei destinatari del piano LTI include circa 80 ruoli (esclusi gli appartenenti alle funzioni con compiti di controllo), selezionati in base al livello della posizione, all'impatto sul business o per finalità di retention. Tra i ruoli destinatari sono inclusi l'Amministratore Delegato e i dirigenti con responsabilità strategiche di Capogruppo. **L'incentivo correlato al piano LTI (incentivo LTI) è integralmente corrisposto in azioni ordinarie Banco BPM (performance share).**

Per determinare il numero di azioni da riconoscere (incentivo LTI), al termine di ciascun periodo di performance è prevista la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance di seguito rappresentati, selezionati tra i principali obiettivi del Piano Strategico del Gruppo.

Per il **piano LTI 2022-2024**, la verifica avviene a fine 2024.

AMBITO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2022-2024	PESO	FLOOR	CAP
Redditività	ROTE ¹⁰⁴ al 2024	35%	7%	9%
Asset quality	Gross NPE ratio ¹⁰⁴ al 2024	35%	6,3%	4,8%
Creazione di valore per gli azionisti	Total Shareholder Return (TSR) ¹⁰⁵	15%	18% ¹⁰⁶	48%
ESG	Rating Standard Ethics ¹⁰⁷		EE+	EEE-
	Personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2024	15% ¹⁰⁸	28%	30%
	Iniziative sociali (ore) ¹⁰⁹		10.000	12.000

104 Indicatore RAF.

105 Il TSR di Banco BPM è confrontato in termini assoluti con i livelli di raggiungimento floor e cap. Per il calcolo del TSR, verrà considerata la media del prezzo delle azioni rispettivamente nel periodo dicembre 2021-gennaio 2022 e nel periodo dicembre 2024-gennaio 2025.

106 In caso di risultato inferiore alla soglia, il livello floor sarà riconosciuto se il TSR di Banco BPM risulterà superiore alla media del TSR del peer group costituito da: Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Credito Emiliano, Banca Popolare di Sondrio, Monte dei Paschi di Siena.

107 Attualmente il gruppo ha il rating EE+.

108 Ciascun obiettivo nell'ambito ESG è equamente pesato.

109 Ore dedicate nel periodo del Piano Strategico allo sviluppo della consapevolezza finanziaria dei clienti con specifica attenzione al mondo femminile, agli incontri con i clienti imprese volti a creare una cultura di finanza sostenibile e al volontariato d'impresa a supporto di Associazioni no profit.

Per il **piano LTI 2024-2026**, la verifica avviene a fine 2026.

AMBITO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2024-2026	PESO	FLOOR	CAP
Redditività	ROTE ¹¹⁰ al 2026	35%	10%	13,5%
Asset quality	Gross NPE ratio ¹¹¹ al 2026	30%	4,0%	3,0%
Creazione di valore per gli azionisti	Total Shareholder Return (TSR) ¹¹²	20%	16% ¹¹³	44%
ESG	Incremento di personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2026 ¹¹⁴	15% ¹¹⁵	+15%	+20%
	Emissioni obbligazionarie Green, Social & Sustainable		€ 3,75 mld	€ 5 mld

110 In coerenza con il Piano Strategico e con il Risk Appetite Framework.

111 In coerenza con il Piano Strategico e con il Risk Appetite Framework. Si tratta dell'indicatore di Piano Strategico NPE ratio lordo.

112 Il TSR di Banco BPM è confrontato in termini assoluti con i livelli di raggiungimento floor e cap. Per il calcolo del TSR, verrà considerata la media del prezzo delle azioni rispettivamente nel periodo dicembre 2023-gennaio 2024 e nel periodo dicembre 2026-gennaio 2027. Il TSR è calcolato considerando il reinvestimento del dividendo nel titolo.

113 In caso di risultato inferiore alla soglia, il livello floor sarà comunque riconosciuto se il TSR di Banco BPM risulterà superiore alla media del TSR del peer group costituito da: Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Credito Emiliano, Banca Popolare di Sondrio, Monte dei Paschi di Siena.

114 Incremento percentuale dell'incidenza percentuale del personale femminile in ruoli manageriali sul totale dei ruoli manageriali, rilevata al 31/12/2023.

115 Ciascun obiettivo nell'ambito ESG è equamente pesato.

Nel piano long term incentive, tra gli obiettivi di performance sono previste metriche ESG correlate agli obiettivi principali del Piano Strategico 2023-2026, con riferimento agli ambiti di People Strategy e alle emissioni obbligazionarie Green, Social & Sustainable.