

Politiche di remunerazione 2023

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 2023 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 un elemento cardine della Policy 2023.** La remunerazione variabile è quindi correlata alle azioni strategiche che riguardano temi ambientali, salute e sicurezza, gestione delle risorse umane, con particolare attenzione all'inclusività e alla neutralità di genere. 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 20 aprile 2023 e disponibile sul sito istituzionale (<https://gruppo.bancobpm.it/download/relazione-illustrativa-sulla-politica-in-materia-di-remunerazione-e-sui-compensi-corrisposti-del-gruppo-banco-bpm-2023-sezione-i>)

1) SHORT TERM INCENTIVE (obiettivi per l'anno 2023)

• Amministratore Delegato Di Gruppo

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 correlato alla Thematic Review, al rischio operativo e reputazionale e alla promozione della cultura aziendale, con un peso del 10%.

	AMBITO	OBBIETTIVO	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
KPI finanziari	Profittabilità	RORAC consolidato ⁷⁷	20%	-10%		+10%
		Cost to Income ratio consolidato ⁷⁸	20%	+3%		-3%
	Qualità di credito e attivi	Credit Policies Indicator ⁷⁷	10%	-2,5%	Risk Appetite	+2,5%
	Adeguatezza patrimoniale	Maximum Distributable Amount (MDA) Buffer ⁷⁷	20%	-5%		+5%
	Liquidità	Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory consolidato ⁷⁷	10%	-5%		+2%

KPI non finanziari	ESG	- quota di nuove erogazioni in settori <i>green</i> e a basso rischio di transizione	10%	-5%	58%	+5%
		- quota di ESG <i>Corporate bond</i> in portafoglio di proprietà		-5%	27%	+5%
	- emissioni di <i>green</i> o <i>social bond</i>	gate del KPI: € 800 milioni				
	Sostenibilità	Valutazione qualitativa formulata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, sui seguenti driver: <ul style="list-style-type: none"> presidio e sviluppo degli ambiti correlati alla <i>Thematic Review</i> presidio del rischio operativo e reputazionale promozione dei valori e dei comportamenti in linea con la cultura aziendale 	10%	in linea con le attese	sopra le attese	eccellente

⁷⁷ Obiettivo risk based, calcolato secondo metodologia RAF.

⁷⁸ Calcolato secondo metodologia RAF.

- **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 quote di nuove erogazioni in settori green e a basso rischio di transizione, quota di corporate bond ESG nel portafoglio di proprietà, emissioni di green e social bond, obiettivi di People Strategy, conclusione di azioni progettuali correlate alla Thematic Review, cui si aggiunge un ulteriore obiettivo qualitativo correlato anche all'ambito della sostenibilità con un peso del 10%.

AMBITO	INDICATORI	ESEMPI	RANGE DI PESO ⁸⁰
<i>Risk based</i> ⁸¹	Indicatori correlati ad una misura di rischio di primo o secondo pilastro o inclusi nel <i>Risk Appetite Framework</i> in quanto connessi, anche se indirettamente, alla gestione del rischio di credito e dei rischi finanziari o indicatori correlati alla gestione del rischio normativo, legale, operativo, di condotta.	RORAC consolidato, MDA <i>buffer</i> , indicatori a presidio del capitale, ECAP <i>Reputational Risk</i> , indicatori a presidio del rischio operativo, indicatori di rispetto delle politiche creditizie	20%-45%
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>Thematic Review</i>	10%
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 in ambito di credito deteriorato, <i>cost to income ratio</i> consolidato, progetti e iniziative manageriali definiti nell' <i>Annual Plan</i> , digitalizzazione, <i>consensus</i> di mercato, valorizzazione del portafoglio immobili e partecipazioni, <i>customer satisfaction</i>	35%-60%
<i>Performance</i> qualitativa	Valutazione su driver specifici riferiti anche all'ambito della sostenibilità.		10%

80 A titolo indicativo.

81 Gli indicatori tratti dal Risk Appetite Framework sono calcolati secondo metodologia RAF.

- 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 correlate alla Thematic Review.

AMBITO	INDICATORI	RANGE DI PESO ⁸³
<i>Risk based</i> ⁸⁴	Correlato all'ambito SREP.	25%
Eccellenza operativa o conformità	Indicatori correlati all'efficacia dell'attività di controllo e alla risoluzione dei <i>finding</i> e rilievi, per le funzioni aziendali di controllo.	15%
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.	50%-65%
<i>Performance</i> qualitativa	Valutazione su driver specifici riferiti anche all'ambito della sostenibilità.	10%

83 A titolo indicativo.

84 Gli indicatori tratti dal Risk Appetite Framework sono calcolati secondo metodologia RAF.

- 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 la quota di nuove erogazioni in settori 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 realizzazione di progetti finalizzati al supporto della strategia ESG declinata nel Piano Strategico 2021-2024, alla declinazione annuale di obiettivi ESG del medesimo piano e alla conclusione di azioni progettuali correlate alla Thematic Review.

L'obiettivo correlato alla quota di nuove erogazioni in settori 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 alla totalità dei ruoli delle reti retail e corporate che coordinano, gestiscono o supportano la clientela appartenente al segmento assegnato (corporate, imprese).

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.

LONG TERM INCENTIVE (obiettivi per il triennio 2021-2023 e 2022-2024)

Il piano long term incentive supporta il Piano Strategico 2021-2024, per perseguire risultati che creino valore nel lungo termine per gli azionisti e tutti gli stakeholder rilevanti, e prevede due periodi di valutazione (piano LTI 2021-2023 e piano LTI 2022-2024). Il perimetro dei destinatari del piano LTI include circa 60 ruoli ricompresi tra il personale più rilevante del Gruppo (esclusi gli appartenenti alle funzioni con compiti di controllo), selezionati in base al livello della posizione e all'impatto sul business, 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 2021-2023, la verifica avviene a fine 2023.

AMBITO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2021-2023	PESO	FLOOR	CAP
Redditività	ROTE ⁹⁵ al 2023	35%	5%	7%
Asset quality	Gross NPE ratio ⁹⁵ al 2023	35%	6,9%	5,4%
Creazione di valore per gli azionisti	Total Shareholder Return (TSR) ⁹⁶ vs peers ⁹⁷	15%	mediana	> 70 ^{ile}
ESG	Rating Standard Ethics ⁹⁸		EE	EE+
	Incremento di personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2023 ¹⁰⁰	15% ⁹⁹	+15%	+33%
	Emissioni di CO ₂ ¹⁰¹		-50%	carbon neutrality
	Iniziative sociali (ore) ¹⁰²		6.000	8.000

95 Calcolato secondo metodologia RAF.

96 Per il calcolo del TSR, verrà considerata la media del prezzo delle azioni rispettivamente nei tre mesi precedenti la data del 31/12/2020 (escluso) e del 31/12/2023 (escluso).

97 Il TSR di Banco BPM è confrontato in termini di posizionamento relativo rispetto al peer group costituito da: Intesa Sanpaolo, Unicredit, Mediobanca, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Banca Generali, Fineco Bank, Credito Emiliano, Banca Mediolanum, Poste Italiane e Azimut Holding. Nel caso in cui, a seguito di un'operazione straordinaria o evento similare, i dati e/o le informazioni di uno o più componenti il peer group non siano disponibili, è facoltà del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo valutare eventuali sostituzioni in via prioritaria con: 1) Banca Popolare di Sondrio, 2) Unipolsai.

98 All'avvio del piano il gruppo aveva il rating EE-.

99 Ciascun obiettivo nell'ambito ESG è equamente pesato.

100 Rispetto al 1° luglio 2021.

101 Rispetto al 2019.

102 Ore dedicate nel periodo 2021-2023 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 2022-2024, la verifica avviene a fine 2024.

AMBITO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2022-2024	PESO	FLOOR	CAP
Redditività	ROTE ¹⁰³ al 2024	35%	7%	9%
Asset quality	Gross NPE ratio ¹⁰³ al 2024	35%	6,3%	4,8%
Creazione di valore per gli azionisti	Total Shareholder Return (TSR) ¹⁰⁴	15%	18% ¹⁰⁵	48%
ESG	Rating Standard Ethics ¹⁰⁶		EE+	EEE-
	Personale femminile in ruoli manageriali al 31/12/2024	15% ¹⁰⁷	28%	30%
	Iniziative sociali (ore) ¹⁰⁸		10.000	12.000

103 Calcolato secondo metodologia RAF.

104 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.

105 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.

106 Attualmente il gruppo ha il rating EE.

107 Ciascun obiettivo nell'ambito ESG è equamente pesato.

108 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