



LA “TRASPARENZA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVAMENTE ALL’INTEGRAZIONE DEI RISCHI DI SOSTENIBILITÀ” (ART. 5 DEL REGOLAMENTO (UE) 2019/2088 O SUSTAINABLE FINANCE DISCLOSURE REGULATION, DI SEGUITO “SFDR”) IN BANCO BPM VITA

Premessa

La Compagnia assicurativa Banco BPM Vita S.p.A. (“Banco BPM Vita”) determina e approva le proprie politiche di remunerazione (nel seguito “Policy”) in osservanza del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (nel seguito il “Regolamento”).

La Policy in vigore tiene conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative della Compagnia, è definita in coerenza con la politica di remunerazione del Gruppo Banco BPM, nonché con le disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore assicurativo ed è stata da ultimo approvata dall’Assemblea della Compagnia del 15 aprile 2026.

Principi generali

La Policy si ispira alle seguenti finalità e principi:

- i. attrarre, motivare e trattenere il personale;
- ii. orientare 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;
- iii. perseguire il successo sostenibile, che produce valore nel lungo termine nell’interesse degli stakeholder rilevanti per il Gruppo;
- iv. perseguire le strategie, gli obiettivi e i risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

Integrazione dei fattori ESG

Per sostenere la diffusione della cultura aziendale sulle tematiche ESG (Environmental, Social, Governance), il sistema di incentivazione può prevedere KPI correlati a tali ambiti, in coerenza a quanto previsto nella politica di remunerazione di Gruppo.

Tali previsioni promuovono una cultura aziendale orientata alla correttezza nello svolgimento delle proprie responsabilità e attività e al contempo alla gestione dei rischi, favorendo un contesto di minor potenziale impatto sui rischi operativi e di condotta.

Meccanismi di correzione

In osservanza della politica di remunerazione di Gruppo, le erogazioni delle componenti variabili della remunerazione sono sottoposte al sistema di correzione ex post (c.d. malus) di seguito descritto:

1. la maturazione di ciascuna quota differita dell'incentivo riconosciuto al personale più rilevante 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;
2. In caso di accertamento, nell'esercizio, di comportamenti di misconduct del personale più rilevante e del restante personale, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e/o delle controllate e/o l'Amministratore Delegato di Capogruppo (o un suo delegato), ciascuno per quanto di competenza, valuta la misura del provvedimento da adottare (che può agire in riduzione o azzeramento) in ordine all'incentivo e al premio aziendale di competenza dell'esercizio, alle quote differite di incentivi relativi ad esercizi precedenti in maturazione con riferimento al medesimo esercizio e a eventuali retention bonus.

I comportamenti di misconduct sono i seguenti:

- provvedimento di sospensione dal servizio e dal trattamento economico a partire da un giorno. Esso esclude dalla percezione delle citate componenti variabili della remunerazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per una società del Gruppo o per la clientela;
- violazioni (per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza) degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del Testo Unico Bancario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 76 del Codice delle Assicurazioni Private (CAP) - Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali e dei soggetti che svolgono funzioni fondamentali;
- violazioni (per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza) degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-octies e 2-novies, del Testo Unico della Finanza;
- violazioni dell'obbligo di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo.
- comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del Testo Unico Bancario, delle relative disposizioni di attuazione o del complesso delle disposizioni di legge o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

Limiti alla remunerazione variabile

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché della politica di remunerazione di Gruppo, è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a:

- 1/3 per il personale appartenente alle funzioni con compiti di controllo¹;
- 1:1 per il personale non ricompreso al punto precedente.

Disposizioni particolari per il responsabile dei fondi pensione aperti

La politica di remunerazione prevede particolari disposizioni per il responsabile dei fondi pensione aperti in coerenza con quanto disposto dalla Delibera COVIP del 13 gennaio 2021, che ha emanato le Istruzioni di Vigilanza per le società che gestiscono fondi pensione aperti, adottate ai sensi dell'art. 5-decies, comma 1, del Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. La remunerazione riconosciuta al Responsabile del fondo pensione aperto è prevista in una delibera del Consiglio di Amministrazione ed è determinata in sede del conferimento del relativo incarico, avuto riguardo ai requisiti di professionalità e di onorabilità, a situazioni che determinano cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità del responsabile e all'offerta complessiva di altri potenziali responsabili relativa all'incarico.

Governance

Il Consiglio di Amministrazione della Compagnia definisce, sottopone all'Assemblea ordinaria e riesamina con cadenza almeno annuale le politiche di remunerazione e ne assicura la corretta attuazione e la coerenza con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, di assetto di governo societario e dei controlli interni. Definisce inoltre la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale.

Nella definizione delle politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Compagnia coinvolge le strutture aziendali competenti nel processo, ognuna per le proprie responsabilità, anche avvalendosi delle funzioni di Capogruppo.

Il Comitato Remunerazioni istituito presso Banco BPM Vita ha funzioni propositive e consultive volte a supportare il Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti le remunerazioni.

¹ Si intendono per funzioni con compiti di controllo, le funzioni aziendali di controllo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, le funzioni fondamentali e la struttura antiriciclaggio delle compagnie assicurative.