



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 BBPM LIFE dac

Premessa

La Compagnia assicurativa BBPM Life dac (“BBPM Life” o “La Compagnia”) determina e approva la propria politica di remunerazione in conformità con le normative europee e nazionali che regolano il settore assicurativo, nonché con la politica di remunerazione del Gruppo Banco BPM (Il Gruppo). È stata più recentemente rivista e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia il 10 marzo 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 del Gruppo e della Compagnia.

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

Le componenti variabili della remunerazione del personale rilevante (Identified Staff) sono erogate nell'arco di cinque anni, suddivise in una quota up-front e quattro quote annuali differite, sottoposte alla verifica positiva di condizioni future. Per gli Amministratori esecutivi, sia la quota up-front sia le quote differite sono soggette a meccanismi di riduzione (malus) e restituzione (claw-back), come previsto dalla politica di remunerazione di Gruppo.

Per il personale non appartenente all'Identified Staff, l'incentivo è corrisposto in unica soluzione. Tale modalità si applica anche nei casi in cui la remunerazione variabile individuale annua sia inferiore o pari alla soglia di materialità di € 50.000 e, al contempo, inferiore o pari a un terzo della remunerazione individuale totale annua.

Limiti alla remunerazione variabile

Nel rispetto 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.

Governance

Il Consiglio di Amministrazione di BBPM Life riesamina e approva 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 *Nomination and Remuneration Committee*.

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

Il *Nomination and Remuneration Committee* è istituito per assistere il Consiglio di Amministrazione nell'adempimento delle proprie responsabilità di supervisione, tra cui la supervisione della progettazione della politica di remunerazione e delle prassi retributive, della loro attuazione e del loro funzionamento.

¹ Si intendono per funzioni con compiti di controllo, le funzioni aziendali di controllo, la funzione preposta alla redazione dei documenti contabili societari, le funzioni fondamentali e la funzione antiriciclaggio.