



POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2017

Approvate dall'Assemblea dei Soci del 27 maggio 2017

Sommario

1.	Premessa	2
1.1	Fonti Normative	2
1.2	Definizioni.....	2
1.3	Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati	3
2.	Principi del sistema di remunerazione e incentivazione	4
2.1	Identificazione del “personale più rilevante”	6
3.	Ruolo degli organi sociali e delle funzioni di controllo	6
3.1	Assemblea dei soci.....	7
3.2	Consiglio di Amministrazione	7
3.3	Funzioni aziendali di controllo	8
3.3.1	Controlli della funzione Compliance.....	8
3.3.2	Controlli della funzione Risk Management	9
3.3.3	Controlli della funzione Internal Audit.....	9
4.	Politica generale in materia di remunerazione degli Organi Sociali	9
4.1	Modalità di adozione e verifica	9
4.2	Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione	10
4.3	Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale, dei componenti l’Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs. 231/01) e dei Proviviri.....	12
5.	Politiche di remunerazione e incentivazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato	13
5.1	Direttore Generale / Amministratore Delegato.....	14
5.2	Altro personale rilevante	15
5.3	Quadri Direttivi e Aree Professionali.....	17
5.4	Collaborazioni e incarichi professionali.....	17

Sede Legale e Direzione Generale

Via A. Depretis, 51
80133 Napoli
tel. +39 081.5521603 pbx
fax +39 081.5516704

Web

www.bpmed.it
info@bpmed.it
bpmed@pec.it

1. Premessa

1.1 Fonti Normative

Il presente documento è redatto in conformità al provvedimento della Banca d'Italia "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito chiamato "Provvedimento").

La definizione delle presenti politiche tiene conto dell'insieme dei valori e della *mission* che ispirano l'attività della Banca Popolare del Mediterraneo (di seguito anche "Banca" o "BPMed"), nonché le politiche remunerative già adottate per l'esercizio 2016.

Le presenti disposizioni si integrano con i *regulatory technical standards* (di seguito, RTS) emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV. Questi hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli stati membri; ad essi si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate.

Le Disposizioni della Banca d'Italia, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, precisano che *"adequati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa"*.

Al contempo l'Autorità di Vigilanza chiarisce che *"i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale"*.

1.2 Definizioni

Ai fini del presente documento si intende per:

- **remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale" alla banca. Sono tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

- **personale**: i componenti il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio sindacale, i dipendenti e collaboratori, gli (eventuali) addetti alle reti distributive esterne;
- **personale più rilevante**: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca;
- **banche di minori dimensioni o complessità operativa**: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU.

1.3 Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

La policy conferma le prescrizioni contenute nelle nuove disposizioni Bankit in materia di obblighi di informativa al Pubblico, obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia e obblighi di informativa all'assemblea.

1. Obblighi di informativa al pubblico

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45 CRR, le banche pubblicano sul proprio sito web: — le informazioni di cui al medesimo art. 450 CRR; — le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 CRR; — le informazioni circa le modalità di attuazione del presente Capitolo, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi del Capitolo 1, Sezione VII, par. 1, del presente Titolo (1). Ai fini dell'applicazione dell'art. 450, par. 2, CRR sono "significative" le banche di maggiori dimensioni o a maggiore complessità operativa.

2. Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia

Si richiamano gli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 CRD IV (2).

3. Obblighi di informativa all'assemblea

Le banche forniscono almeno annualmente all'assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi del paragrafo 1.

2. Principi del sistema di remunerazione e incentivazione

La Banca Popolare del Mediterraneo, per la sua natura di banca con forte radicamento con il territorio, adotta un modello di banca tradizionale che limita, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del proprio rischio.

L'attività della Banca si rivolge in via preferenziale ai Soci e nell'ambito di un contesto di forte radicamento nel territorio, di cui la banca stessa è espressione.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Popolare del Mediterraneo si ispira ai seguenti principi:

- ✓ promuovere il rispetto della Legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- ✓ essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- ✓ tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- ✓ non creare situazioni di conflitti di interesse;
- ✓ non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- ✓ attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale;
- ✓ improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

La classificazione della Banca Popolare del Mediterraneo nella categoria delle “*banche di minori dimensioni o complessità operativa*” consente di graduare l'applicazione delle norme coerentemente con la propria dimensione.

Alla Banca è pertanto consentito di individuare le modalità di applicazione delle norme più rispondenti alle proprie caratteristiche, in particolare quando le norme lasciano alle banche spazi di discrezionalità (es. definizione del periodo di accrual, delle percentuali di differimento minimo, etc.).

La Banca non è tuttavia soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni di cui alla Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.1¹, punti 3² e 4³, e par. 2.2.1⁴ della Circolare n. 285 della Banca d'Italia.

La Banca ha la facoltà di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Ne consegue che nella sostanza il Consiglio di Amministrazione è tenuto a:

- ✓ vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- ✓ assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi della disciplina vigente, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

Il presente documento è conforme al "Parere dell'Autorità Bancaria Europea sull'applicazione del principio di proporzionalità alle disposizioni di remunerazione di cui alla Dir. 2013/36/UE" emesso da EBA il 21 dicembre 2015. La Banca, infatti, rientra nella categorie delle banche minori e fa affidamento alle soli remunerazioni fisse, escludendo le variabili. Tale atto è prudenzialmente incoraggiato dalla Dir. 2013/36/UE in quanto le politiche remunerative devono essere integrate alla gestione del rischio dell'ente in maniera proporzionale alla propria dimensione, organizzazione interna, e della natura, ampiezza e complessità delle loro attività.

I meccanismi adottati sono quelli previsti nell'ambito del contratto del credito vigente. La struttura retributiva è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

In sede di assunzione viene riconosciuto al personale il corrispettivo previsto dal proprio livello di inquadramento nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale del Credito.

In nessun caso sono ammessi piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

¹ "Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione".

² Inerente il bilanciamento della parte variabile la quale deve ricomprendere per una quota pari ad almeno il 50% strumenti finanziari il cui valore rifletta il valore economico della Banca.

³ Inerente il pagamento differito di una quota della componente variabile.

⁴ Relativo ai benefici pensionistici discrezionali.

2.1 Identificazione del “personale più rilevante”

In conformità delle disposizioni normative di Banca d'Italia contenute nella Circolare n. 285, la Banca ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la “categoria del personale più rilevante” applicando i criteri quali-quantitativi previsti dagli standard tecnici EBA del Regolamento Delegato (UE) 604/2014.

la Banca ha valutato le posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe e capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca e sulla base di tale autovalutazione individuato i seguenti soggetti:

1. gli Amministratori;
2. il Direttore Generale o l'Amministratore Delegato (se nominato);
3. il Vice Direttore Generale (se nominato);
4. il Responsabile Area Operation;
5. il Responsabile Area Business;
6. il Responsabile Area Development;
7. il Responsabile di Filiale;
8. il Responsabile Area Performance & Controllo Rischi;
9. il Responsabile della Area Governo⁵.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione assegnare un budget di spesa per le funzioni di controllo non superiore a 8000,00 Euro.

3. Ruolo degli organi sociali e delle funzioni di controllo

Sono descritti nel seguito gli organi sociali che intervengono per la delibera, l'approvazione e il controllo delle politiche di remunerazione. Nei paragrafi successivi sono indicate anche le

5. Nell'Area Governo sono ricomprese le Funzioni di Compliance e Antiriciclaggio a seguito dell'internalizzazione delle funzioni. La funzione di Internal Audit è esternalizzata alla società Deloitte Risk Advisory il cui contratto non prevede componenti variabili per la prestazione del relativo servizio.

strutture aziendali operative che predispongono, danno concreta attuazione e controllano le politiche di remunerazione.

3.1 Assemblea dei soci

Deve anzitutto ricordarsi che, nel caso di BPMed, la Legge (artt. 2364 e 2389 cod. civ.) assegna all'Assemblea la competenza a stabilire i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nonché la retribuzione dei sindaci (art. 2402 cod. civ.). Compete all'Assemblea anche la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi dello Statuto e nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo vigenti.

Compete all'Assemblea, inoltre, approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Il presente documento sarà in vigore e produrrà i suoi effetti dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci sino all'approvazione delle nuove politiche di remunerazione.

In nessun caso sono previsti piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

3.2 Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei Consiglieri cui siano attribuite particolari cariche ai sensi dello Statuto Sociale⁶, è determinata con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e nel rispetto delle politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dall'Assemblea Ordinaria, nonché delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo vigenti

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, tra l'altro, ha il compito di:

- ✓ vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;

⁶ Si fa riferimento all'art.34.6 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

- ✓ assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

In accordo con lo Statuto⁷, spetta al Consiglio di Amministrazione assicurare che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Nella definizione dei sistemi di incentivazione e remunerazione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della banca, il CdA verifica che detti sistemi tengano conto delle politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Almeno una volta l'anno, e in ogni caso prima della convocazione dell'Assemblea ordinaria incaricata a deliberare le politiche, il Consiglio di Amministrazione verifica l'attuazione della politica di remunerazione e incentivazione e segnala gli eventuali disallineamenti.

Il Presidente del CdA porta all'attenzione dell'Assemblea gli esiti dell'analisi condotta e fornisce adeguate motivazioni circa gli eventuali scostamenti riscontrati.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione porta all'Assemblea della Banca la proposta di adozione della politica come deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

3.3 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e - in materia di servizi e attività d'investimento - in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

3.3.1 Controlli della funzione Compliance

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

⁷ Si fa riferimento all'art.38 punto xi dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

Verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme dello Statuto nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

3.3.2 Controlli della funzione Risk Management

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con gli obiettivi di contenimento del rischio e di lungo periodo della Banca, nonché con i criteri di preservazione dei profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità.

Fornisce il proprio contributo utile al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca secondo le metodologie in uso nella Banca.

3.3.3 Controlli della funzione Internal Audit

Verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la Banca può avvalersi anche di soggetti esterni di cui sia assicurata l'indipendenza rispetto al Consiglio di Amministrazione.

4. Politica generale in materia di remunerazione degli Organi Sociali

4.1 Modalità di adozione e verifica

Le proposte relative alla formulazione delle politiche di remunerazione degli Organi sociali, così come le successive variazioni e/o aggiornamenti, vengono predisposte dalla Direzione Generale assicurando il preventivo coinvolgimento nel processo di elaborazione delle stesse delle competenti funzioni aziendali per i profili di rispettiva competenza: l'Area Operation (che funge da supporto consultivo) l'Area *Performance & Controllo Rischi* (per le valutazioni in ordine

ad eventuali profili di rischio sottesi alle predette politiche); *Funzione Compliance* (per la verifica di aderenza alla normativa). La Direzione Generale sottopone quindi le politiche così elaborate al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ai fini della formulazione delle conseguenti proposte all'Assemblea dei soci.

La funzione Internal Audit verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni degli organi di amministrazione e controllo non è stato fatto ricorso ad esperti esterni indipendenti.

In relazione alla predisposizione delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato si rinvia allo specifico capitolo 5.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate alla parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

4.2 Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione

In riferimento al VII aggiornamento della Circ. n. 285/2013, atteso lo spirito delle disposizioni vigenti, la Banca ha inteso definire la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione escludendo componenti variabili; ciò, anche, al fine di valutare, il collegamento con l'assunzione di rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, l'orientamento al medio-lungo termine e il rispetto delle regole.

In particolare, nel rispetto del principio di correlazione dei compensi ai ruoli ed alle responsabilità ricoperte, si stabilisce che le remunerazioni degli Amministratori siano articolate come segue:

- **Compensi** → entro il limite di 60 000,00 Euro per l'intero Consiglio di Amministrazione, ivi comprese le remunerazioni per le cariche di Presidente e Vice Presidente (se nominato) del Consiglio di Amministrazione come di seguito indicato:

Sede Legale e Direzione Generale

Via A. Depretis, 51
80133 Napoli
tel. +39 081.5521603 pbx
fax +39 081.5516704

Web

www.bpmed.it
info@bpmed.it
bpmed@pec.it

CARICA	COMPENSO
- Presidente	- 9.000,00 E
- Vice Presidente	- 9.000,00 E
- Consiglieri	- 42.000,00 E

- Medaglie di Presenza → previsto esclusivamente per gli Amministratori che partecipano alle adunanze del Comitato Parti Correlate entro il limiti di euro 200 per singolo Amministratore per ciascuna adunanza;

Rimborso Spese → riguardanti le spese effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato. Per i componenti del Comitato Rischi (se costituito) può essere stabilita una remunerazione annua complessiva non superiore ad Euro 35.000 come di seguito indicato:

CARICA	COMPENSO
Presidente	15.000 Euro
Componente 1	10.000 Euro
Componente 2	10.000 Euro

Può essere assegnato altresì al Presidente e all'Amministratore Delegato (se nominato), da parte del C.d.A., un budget in ragione d'anno solare, da utilizzare per le spese di rappresentanza, promozionali e liberalità sociale fissato in € 12.000,00 (dodicimila/00).

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, sentito il parere del Collegio Sindacale, provvede a definire la remunerazione degli amministratori che dovessero ricoprire cariche particolari.

Nello specifico:

- per l'incarico di responsabile della funzione *antiriciclaggio e delegato SOS* è stabilita una remunerazione complessiva annua non superiore a 10.000,00 euro, oltre all'assegnazione di un budget di spesa per la specifica funzione pari ad € 8.000,00 euro;
- per l'incarico di referente interno della funzione *Compliance* può essere stabilita una remunerazione annua non superiore a 10.000,00 euro, oltre all'assegnazione di un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 8.000,00 euro;

- per l'incarico di referente interno della funzione *internal audit* può essere stabilita una remunerazione annua non superiore a 18.000,00 euro, oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 8.000,00 euro;
- per l'esecuzione delle incombenze normative spettanti alla Società quale "Titolare del trattamento" ai sensi del D.lgs. 196/03 (Codice Privacy) può essere stabilita una remunerazione annua non superiore a 6.000,00 euro, oltre, ad un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 8.000,00 euro.
- per l'incarico di Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. sistemi di *whistleblowing*) può essere stabilita una remunerazione annua non superiore a 6.000,00 euro, oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 8.000,00 euro.

Non sono previste componenti variabili del compenso.

Non sono previsti compensi da accordare in caso di cessazione anticipata dalla carica.

4.3 Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale, dei componenti l'Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs. 231/01) e dei Proviviri

Le politiche di remunerazione per il Collegio Sindacale si ispirano ai principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale organo e dei suoi componenti direttamente sottesi alle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale e dalla normativa bancaria.

Si precisa che risulta compatibile con i citati principi e coerenti con il quadro normativo il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico.

I componenti del Collegio Sindacale sono destinatari di un compenso fisso determinato all'atto della nomina da parte dell'Assemblea⁸.

L'ammontare complessivo dei compensi riconosciuti al Collegio Sindacale è attualmente pari ad euro 70.000,00 come di seguito indicato:

Oltre all'emolumento, spetta ai membri effettivi del Collegio il rimborso delle spese vive effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato⁹.

⁸ Si fa riferimento all'art.41.5 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

⁹ Si fa riferimento all'art.41.6 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

I Sindaci, in coerenza con quanto stabilito in via generale per le funzioni di controllo, non sono destinatari di alcuna componente variabile legata ai risultati aziendali.

L'ammontare complessivo dei compensi riconosciuti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è attualmente pari ad euro 15.000 come di seguito indicato:

CARICA	COMPENSO
Presidente	- 5.000,00 E
Componente 1	- 5.000,00 E
Componente 2	- 5.000,00 E

Ai Proviviri, che prestano il loro ufficio gratuitamente in conformità alle previsioni dello Statuto Sociale¹⁰, sono riconosciuti i rimborsi per le spese vive effettivamente sostenute.

Non sono previsti compensi da accordare in caso di cessazione anticipata dalla carica.

5. Politiche di remunerazione e incentivazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

Le politiche retributive che la Banca adotta per il proprio personale dipendente, perseguono i seguenti obiettivi generali:

- il riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, del codice etico, della carta dei valori e dei livelli di rischio, produca i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo;
- la stabilità del rapporto di lavoro;
- l'equità interna e verso il mercato del lavoro esterno, in coerenza con le politiche aziendali di prudente gestione del rischio.

La proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti (ad eccezione del Direttore Generale), così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla *Direzione in coordinamento con l'Area Operation (che funge da supporto consultivo)*, con l'*Area Performance & Controllo Rischi* per gli aspetti di specifica competenza ed è soggetta al parere di conformità espresso dalla Funzione Compliance.

¹⁰ Si fa riferimento all'art.46 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

La proposta delle politiche di remunerazione è quindi sottoposta alla consultazione del Direttore Generale o dall'Amministratore Delegato (se nominato).

Le politiche di remunerazione così definite vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

Anche per le politiche di remunerazione a favore dei dipendenti la funzione Internal Audit verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di Vigilanza.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

5.1 Direttore Generale / Amministratore Delegato

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale (o alternativamente all'Amministratore Delegato) è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni, ai sensi dello Statuto Sociale, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale¹¹. Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e/o mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa ed alla funzione, nel rispetto della normativa vigente.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale sono riportate alla parte H della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

Le Disposizioni indicate nel presente paragrafo si applicano, per quanto compatibili, anche all'Amministratore Delegato, se nominato.

COMPENSO

Il Consiglio ha deliberato per il Direttore Generale un trattamento economico di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato al raggiungimento di risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti definito nel rispetto del CCNL di categoria. Tale parte fissa si compone dello stipendio ed eventualmente di una o più delle seguenti voci:

¹¹ Si fa riferimento all'art.38 punto xvi dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro (es. rimborsi per trasferte);
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam*) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ed esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave, etc.);
- *benefits*: in aggiunta alle componenti fisse della remunerazione può essere previsto un pacchetto di benefit che comprenda l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa e la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali. Può essere concesso in frange l'utilizzo del cellulare aziendale e di un PC portatile.

Non sono previste particolari politiche di remunerazione in caso di scioglimento del rapporto, oltre a quelle previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di categoria.

5.2 Altro personale rilevante

Il trattamento economico riconosciuto al personale rilevante¹²:

1. Vice Direttore Generale (se nominato);
2. Responsabile Area Business;
3. Responsabile Area Development;
4. Responsabile di Filiale;
5. Responsabile Area Operation;
6. Responsabile Area Performance & Controllo Rischi;
7. Responsabile della Area Governo¹³.

¹² Il personale rilevante è conforme alle funzioni indicate da organigramma aziendale.

¹³ Nell'Area Governo sono ricomprese le Funzioni di Compliance e Antiriciclaggio a seguito dell'internalizzazione delle funzioni. La funzione di Internal Audit è esternalizzata alla società Deloitte Risk Advisory il cui contratto non prevede componenti variabili per la prestazione del relativo servizio.

è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni¹⁴.

Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione assegnare un budget di spesa per le funzioni di controllo non superiore a 5000,00 Euro.

COMPENSO

Il Consiglio ha deliberato per il personale rilevante un trattamento economico di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti definito nel rispetto del CCNL di categoria. Tale parte fissa si compone dello stipendio ed eventualmente di una o più delle seguenti voci:

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro (es. rimborsi per trasferte);
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ed esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave, etc.);
- benefits: in aggiunta alle componenti fisse della remunerazione può essere previsto, con apposita deliberazione del C.d.A., un pacchetto di benefit che comprenda l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, e la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali. Può essere concesso in frange l'utilizzo del cellulare aziendale e di un PC portatile.

Non sono previste componenti variabili del compenso.

Non sono previste particolari politiche di remunerazione in caso di scioglimento del rapporto, oltre a quelle attualmente contrattualizzate.

¹⁴ Si fa riferimento all'art. 38 punto xii dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

5.3 Quadri Direttivi e Aree Professionali

COMPENSO

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca Popolare del Mediterraneo appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa ed invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - che oltre allo stipendio può articolarsi nelle seguenti in una o più delle seguenti voci:

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro (es. rimborsi forfettari per trasferte);
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam*) ovvero riconosciute in occasione di attribuzione di particolari incarichi a carattere continuativo (ed esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave, etc.);
- *benefits*: in aggiunta alle componenti fisse della remunerazione, può essere previsto un pacchetto di benefit che comprende l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, e la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali. Può essere concesso in frange l'utilizzo del cellulare aziendale e di un PC portatile.

Non sono previste particolari politiche di remunerazione in caso di scioglimento del rapporto, oltre a quelle attualmente contrattualizzate.

Non sono previste componenti variabili del compenso.

5.4 Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Sede Legale e Direzione Generale

Via A. Depretis, 51
80133 Napoli
tel. +39 081.5521603 pbx
fax +39 081.5516704

Web

www.bpmed.it
info@bpmed.it
bpmed@pec.it

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi saranno definiti in apposite convenzioni.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Non sono previste componenti variabili del compenso.

Sede Legale e Direzione Generale

Via A. Depretis, 51
80133 Napoli
tel. +39 081.5521603 pbx
fax +39 081.5516704

Web

www.bpmed.it
info@bpmed.it
bpmed@pec.it