



**Banca Popolare
del Mediterraneo**

***Informativa al pubblico prevista dalla normativa di vigilanza
in tema di Politiche e prassi di remunerazione e
incentivazione***

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29/03/2018

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del Comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate.....	3
3. Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance.....	4
4. Le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione.....	5
5. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva 2013/36/UE.....	6
6. Informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione.....	6
7. I principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria.....	6
8. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni della Banca, ripartite per area di business.....	6
9. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.....	8
10. Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio.....	8
11. Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo con funzione di supervisione strategica, del direttore generale, vicedirettori generali.....	9

1. Premessa

Il presente documento è redatto in attuazione delle vigenti disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 -, che, fra l'altro, stabiliscono obblighi informativi in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca da soddisfare tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Nel presente documento si adempie ai citati obblighi informativi con riferimento al documento "Politica di remunerazione e incentivazione" (nel seguito anche "documento") approvato dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 29 marzo 2018 e sottoposto alla Assemblea dei soci convocata il 28 aprile 2018 in prima convocazione ed in seconda convocazione il 26 maggio 2018.

Tenuto conto anche dei ristretti tempi a disposizione, si è mirato a introdurre meccanismi il più possibile semplici e affidabili, che potranno poi essere affinati e implementati negli anni a venire, anche sulla base delle esperienze via via maturate, così da poter dare compiuta attuazione alla disciplina di Vigilanza.

2. Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del Comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate.

Nel processo di determinazione delle Politiche retributive la Direzione Generale ne assicura la predisposizione.

Nel processo di determinazione delle Politiche danno il loro apporto numerose funzioni aziendali, coordinate dal Responsabile Area Operation. Dette funzioni aziendali sono: l'Ufficio Risorse Umane ed Organizzative, la funzione Risk Management e la funzione Pianificazione e Controllo di gestione (inserite nell'ambito dell'Area Performance & Controllo Rischi), la Funzione di conformità. Particolare attenzione è dedicata all'individuazione dei soggetti la cui attività professionale ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Tale attività è svolta con specifico riferimento al Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

Il documento così elaborato è sottoposto alla valutazione del Consiglio di Amministrazione, e successivamente presentato all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

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;

Si precisa che per la definizione delle Politiche di remunerazione non ci si è avvalsi di consulenti esterni.

3. Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance.

In linea con la tradizionale impostazione prudenziale della gestione e anche in ragione della natura mutualistica della banca, la remunerazione per i consiglieri di amministrazione è esclusivamente di natura fissa. Ciò vale anche per i componenti del Collegio sindacale.

Parimenti, la struttura retributiva delle altre categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca prevede esclusivamente una componente fissa.

La componente fissa remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso. La misura della componente fissa, inoltre, deve essere tale da gratificare una prestazione professionale qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi e di prestigio.

Quanto sopra vale anche per i Responsabili delle funzioni di controllo. Per queste figure la remunerazione applicata risulta adeguata alla responsabilità e all'impegno connessi al ruolo ricoperto, mentre, nel rispetto della normativa di vigilanza, non sono previsti incentivi legati a risultati economici.

La retribuzione fissa ha la stessa struttura sopra richiamata.

4. Le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione.

Le Politiche retributive sono il frutto della, seppure breve, storia della banca e nel formalizzarle, secondo le indicazioni di vigilanza si è tenuto adeguatamente conto delle caratteristiche istituzionali, e in specie della nostra natura di cooperativa bancaria, delle dimensioni degli attivi e della complessità dell'attività svolta.

L'obiettivo è quello di pervenire a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, tali da evitare incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

La remunerazione costituisce uno degli strumenti fondamentali per poter attrarre e mantenere risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo della Banca e la sua capacità competitiva sul mercato di riferimento.

Con le nuove Politiche retributive presentate all'approvazione dell'Assemblea del 28 aprile 2017 in prima convocazione si intende dare progressiva attuazione alle nuove disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, emanate in attuazione della direttiva 2013/36/UE, così detta CRD IV. Di seguito sono descritti in sintesi le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione.

Si provvede quindi, quale risultato di un processo formalizzato, a individuare il personale più rilevante della Banca, secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014, richiamato dalle citate disposizioni di vigilanza. Ciò comporta, rispetto al passato, una estensione del perimetro dei soggetti interessati.

In linea con la tradizionale prudenza gestionale e anche in ragione della natura mutualistica della nostra istituzione, non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Parimenti, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

Viene inoltre stabilito il medesimo schema per tutto il restante personale, ivi incluso il personale più rilevante.

5. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva 2013/36/UE.

Non sono previste componenti variabili della retribuzioni.

6. Informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione.

Non sono previste componenti variabili della retribuzioni.

7. I principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria.

Non sono previste componenti variabili della retribuzioni.

La politica seguita in tema di componente fissa della remunerazione ha, di per sé, lo scopo di accrescere la soddisfazione delle risorse.

8. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni della Banca, ripartite per area di business

I compensi lordi deliberati in sede di assemblea a favore dei membri del Consiglio di amministrazione della Banca, sono costituiti unicamente da componenti fisse così specificate:

- **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 del Consiglio di Amministrazione;
- **Medaglie di Presenza** → previsto esclusivamente per gli Amministratore 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.

È stato assegnato al Presidente, da parte del C.d.A., un budget in ragione d'anno solare, da utilizzare per le spese di rappresentanza, promozionali e liberalità fissato in € 12.000,00 (docicimila/00).

Inoltre sono stati riconosciuti i seguenti compensi:

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

- per l'incarico di responsabile della funzione *antiriciclaggio e delegato SOS* è stata stabilita una remunerazione complessiva annua pari 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* è stata stabilita una remunerazione annua pari 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* è stata stabilita una remunerazione annua pari 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 10.000,00 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.
- Per i componenti del Comitato Rischi è stata stabilita una remunerazione annua complessiva pari ad Euro 35.000 L'ammontare totale dei compensi lordi degli amministratori della Banca si è attestato a circa 67 mila euro (comprensivi di IVA – se dovuta – e di oneri contributivi).

I compensi riconosciuti complessivamente ai sindaci della Banca sono stati pari a circa 80 mila euro (comprensivi di IVA e oneri contributivi). I compensi riconosciuti complessivamente all'Organismo di Vigilanza sono pari a circa 27 mila euro (comprensivi di IVA e oneri contributivi).

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

Le retribuzioni del personale della Banca sono riepilogate nella seguente tabella:

	N.	Remunerazione fissa ¹	Remunerazione variabile
Direttore Generale	1	79	0
Area Business	3	101	0
Area Operation*	4	93	0
Area Development	9	276	0
Staff CdA ²	3	111	0

* Il Responsabile dell'Area Operation è stato fino al 19/4/2017 "ad interim" il Direttore Generale.

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni della Banca è stato di 760mila euro.

9. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

I compensi del personale, ivi compreso il "personale più rilevante", così come identificato nelle politiche retributive 2017 sono riportati nella seguente tabella sinottica

	N.	Remunerazione fissa ³	Remunerazione variabile
Direttore Generale	1	79	0
Personale rilevante	6	269	0
Altri dipendenti ⁴	13	312	0

10. Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio

Non risultano soggetti la cui remunerazione superi o eguagli l'importo di un milione di euro.

¹ Non è inclusa la componente di costo relativa ai rimborsi spese, ne tantomeno la componente relativa agli oneri contributivi a carico dell'azienda.

² Area Performance & Controllo rischi, Compliance & Aml.

³ Non è inclusa la componente di costo relativa ai rimborsi spese, ne tantomeno la componente relativa agli oneri contributivi a carico dell'azienda.

⁴ compresi lavoratori con contratto atipico assimilabile a quello di lavoro dipendente

11. Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo con funzione di supervisione strategica, del direttore generale, vicedirettori generali.

La retribuzione complessiva è riepilogata nella seguente tabella:

	N.	Remunerazione fissa ⁵	Remunerazione variabile
Componenti CDA ⁶	9	142	0
Direttore Generale	1	79	0

⁵ Non è inclusa la componente di costo relativa ai rimborsi spese, ne tantomeno la componente relativa agli oneri contributivi a carico dell'azienda.

⁶ Sono inclusi i compensi relativi alla partecipazione a Comitati Endoconsiliari (Comitato Rischi e Comitato Parti Correlate) nonché gli incarichi conferiti ai consiglieri (Referente Interno Compliance, Referente Interno Internal Audit, Delegato Privacy e whistleblowing).