



**Banca Popolare
del Mediterraneo**

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021

Approvato dall'Assemblea dei
Soci del 30/06/2021



Sommario

1.	Premessa	3
1.1	Fonti Normative.....	3
1.2	Definizioni	4
1.3	Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati	4
2.	Principi del sistema di remunerazione e incentivazione	5
2.1	Determinazione della remunerazione variabile	7
2.2	Identificazione del “personale più rilevante”	8
3.	Ruolo degli organi sociali e delle funzioni di controllo	9
3.1	Assemblea dei soci	9
3.2	Consiglio di Amministrazione	10
3.3	Funzioni aziendali di controllo	11
3.3.1	Controlli della funzione Compliance	11
3.3.2	Controlli della funzione Risk Management	11
3.3.3	Controlli della funzione Internal Audit	11
4.	Politica generale in materia di remunerazione degli Organi Sociali	12
4.1	Modalità di adozione e verifica	12
4.2	Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione	12
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 Proibiviri	14
5.	Politiche di remunerazione e incentivazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato	15
5.1	Direttore Generale / Amministratore Delegato / Comitato Esecutivo	16
5.2	Altro personale rilevante	17
5.3	Quadri direttivi e Aree professionali	19
5.4	Collaborazioni e incarichi professionali	20

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 Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", 25° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito chiamato "Provvedimento"), tenuto conto delle "Raccomandazione della Banca d'Italia sulla distribuzione di dividendi da parte delle banche italiane meno significative durante la pandemia da COVID-19" del 27 marzo 2020.

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 2020.

Le presenti disposizioni danno altresì attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE ("CRD IV"), al Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per gli standard tecnici atti a individuare i cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più rilevante" ("PPR"), nonché degli "Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione" emanati dall'EBA a giugno 2016 e degli Orientamenti ESMA concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari emanati il 13 dicembre 2016 (MiFID II) e della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), tenuto conto delle raccomandazioni della Banca d'Italia del 27/03/2020 - acquisita la valutazione della Funzione di Conformità in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo ed è redatto con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle Funzione Risk Manager, degli Uffici Risorse Umane e Affari Societari.

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"*.

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



1.2 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. L’intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile. Rappresenta la parte variabile della remunerazione: - ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance aziendale, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.) o da altri parametri (ad esempio periodo permanenza c.d. retention bonus), escluso il trattamento di fine rapporto e l’eventuale indennità di mancato preavviso, disciplinato dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; - i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.
- **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. 450 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 direttori 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

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

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*” (Less Significant Institution) 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 categoria delle banche

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.

minori. 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.

2.1 Determinazione della remunerazione variabile

La politica di remunerazione ed incentivazione adottata dalla Banca prevede che la parte variabile non risulti superiore al 35% della remunerazione complessiva e viene stabilito un rapporto tra la componente variabile e quella fissa comunque non superiore al 50%.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus), laddove la componente variabile risultasse superiore al 35% della fissa, la maggior quota (sino alla concorrenza del detto limite del 50%) verrà corrisposta con un differimento di 12 mesi dal termine del periodo di valutazione della performance (c.d. accrual period), a condizione che permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Società.

La componente di remunerazione variabile (differita e non) è soggetta, per tutti i sistemi di incentivazione attivati, a meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o di mancata erogazione di quote di bonus differito, nel caso in cui si verificano/accertino, entro cinque anni dalla data di erogazione della componente up-front o differita i seguenti comportamenti in capo al destinatario:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie;
- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi in ragione dei criteri di valutazione sopra esplicitati, deve anche tenere conto del rispetto da parte dei singoli delle norme di comportamento definite dal Codice Etico e dalle normative interne della Società, con particolare riguardo alla prestazione di servizi e ai rapporti con la clientela.



I criteri utilizzati per l'assegnazione dei riconoscimenti sono connessi non solo ai risultati, ma anche alla qualità del lavoro svolto, in particolare i parametri di riferimento sono, oltre al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi prefissati, corretti per il rischio, l'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, la professionalità e le responsabilità correlate al ruolo. Va sempre rispettata la disciplina vigente in materia di politiche e prassi remunerative e incentivanti. In nessun caso vi è garanzia di corresponsione di una remunerazione variabile non collegata alla performance ed ai rischi, in particolare il monte complessivo della retribuzione variabile viene determinato nella misura massima del 15% dell'utile netto conseguito dalla Banca, nel rispetto degli obiettivi fissati dal piano industriale e comunque non superiore a €65.000 Il Consiglio di Amministrazione, pertanto, individua, nei limiti sopra indicati, nelle presenti politiche di remunerazione ed incentivazione l'assegnazione della parte variabile dei compensi solo a al Direttore Generale e al Vicedirettore Generale), prevedendo compensi variabili al massimo per importi, rispettivamente, non superiori a € 40.000 e € 25.000.

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

2.2 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)604/2014⁵.

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 o il Comitato Esecutivo (se nominato);
3. il Vice Direttore Generale (se nominato);
4. il Responsabile Area Operation;
5. il Responsabile Area Business;
6. il Responsabile Area Development;

5 La funzione di Internal Audit è attualmente esternalizzata alla società BDO il cui contratto non prevede componenti variabili per la prestazione del relativo servizio. La funzione Compliance è esternalizzata a Unione Fiduciaria cui contratto non prevede componenti variabili per la prestazione del relativo servizio

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



7. il Responsabile di Filiale;
8. il Responsabile Area Performance & Controllo Rischi;
9. il Responsabile della Antiriciclaggio e SOS

Per il dettaglio delle associazioni del personale più rilevante ai criteri qualitativi/quantitativi di cui al Regolamento Delegato (UE) n.604/2014 si fa esplicito rinvio all'allegato A - Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante

È facoltà del Consiglio di Amministrazione assegnare un budget di spesa per le funzioni di controllo in relazione alla specificità degli incarichi.

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 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.

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

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;
- ✓ 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.

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

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

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.

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

Attesi lo spirito delle disposizioni vigenti della Circ. n. 285/2013, 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 riportate nella tabella seguente:

Consiglio di Amministrazione

CARICA	COMPENSO
- Presidente	10.000,00 Euro
- Vice Presidente	7.000,00 Euro
- Tutti i membri	100 Euro (medaglia di presenza)

Comitato Rischi (se costituito)

Per i componenti del Comitato Rischi è stabilita una remunerazione annua complessiva non superiore ad Euro 28.000 come di seguito indicato:

CARICA	COMPENSO
Presidente	12.000 Euro
Componente 1	8.000 Euro
Componente 2	8.000 Euro

Comitato Parti Correlate

Medaglie di presenza entro i limiti di euro 200 per singolo Amministratore per ciascuna adunanza

Sono rimborsate le spese effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato.

Cariche/Incarichi particolari

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

Nello specifico:

- per l'incarico di responsabile della funzione *antiriciclaggio e delegato SOS* può essere stabilita l'assegnazione di un budget di spesa per la specifica funzione pari ad € 8.000,00 euro annui;
- per l'incarico di referente interno della funzione *Compliance* può essere stabilita l'assegnazione di un budget di spesa per la specifica funzione annua non superiore ad 5.000,00 euro annui;
- per l'incarico di referente interno della funzione *internal audit* può essere stabilita una remunerazione annua non superiore a 10.000,00 euro, oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 8.000,00 euro annui;
- per l'esecuzione delle incombenze normative spettanti alla Società in ottemperanza alle previsioni del "Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati"⁸ può essere stabilita una remunerazione annua non superiore a 5.000,00 euro, oltre, ad un budget di spesa per la specifica funzione non superiore ad 5.000,00 euro annui.
- 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 5.000,00 euro, oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione non superiore ad 5.000,00 euro annui;
- per ogni eventuale specifico incarico di sovrintendenza/coordinamento all'interno di un perimetro definito su alcuni ambiti e materie potrà essere stabilita una remunerazione fissa annua non superiore ad 40.000,00 euro.

Non sono previste componenti variabili del compenso.

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

⁸ Regolamento UE 2016/679) è un regolamento con il quale la Commissione europea intende rafforzare e rendere più omogenea la protezione dei dati personali di cittadini dell'Unione europea

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'Assemblea⁹ di prassi in misura correlata alle dimensioni e ad analoghi intermediari. Oltre all'emolumento, spetta ai membri effettivi del Collegio il rimborso delle spese vive effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato¹⁰.

Nell'ambito delle funzioni del Collegio Sindacali delle relative politiche di remunerazione sono ricomprese anche le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Per ciascuna partecipazione al Comitato Parti Correlate è prevista una medaglia di presenza di € 200.

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.

Ai Proviviri, che prestano il loro ufficio gratuitamente in conformità alle previsioni dello Statuto Sociale¹¹, sono riconosciuti i rimborsi per le spese vive effettivamente sostenute.

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

⁹ Si fa riferimento all'art.41.5 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015

¹⁰ Si fa riferimento all'art.41.6 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015

¹¹ Si fa riferimento all'art.46 dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015

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 Operations (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.

La proposta delle politiche di remunerazione è quindi sottoposta alla consultazione del Direttore Generale o dall'Amministratore Delegato o al Comitato Esecutivo (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 / Comitato Esecutivo**

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale (o alternativamente all'Amministratore Delegato o al Comitato Esecutivo) 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 Sindacale¹². 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.

COMPENSO

Il Consiglio ha deliberato per il Direttore Generale un trattamento economico di carattere fisso e variabile - correlato al raggiungimento di risultati aziendali o individuali nel rispetto del CCNL di categoria. La parte fissa si compone dello stipendio ed eventualmente di una o più delle seguenti voci:

¹² 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.

La parte variabile è stabilita, come sopra precisato, in un ammontare non superiore al 35% della retribuzione complessiva e non superiore al 50% della componente fissa e in ogni caso non superiore a €40.000.

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 rilevante¹³:

1. Vice Direttore Generale (se nominato);
2. Responsabile Area Business;
3. Responsabile Area Development;
4. Responsabile Ufficio Prodotti e Area Commerciale;
5. Responsabile di Filiale;
6. Responsabile Area Operation;
7. Responsabile Area Performance & Controllo Rischi;
8. Responsabile della Area Antiriciclaggio e SOS¹⁴

¹³ Il personale rilevante è conforme alle funzioni indicate da organigramma aziendale.

¹⁴ Cfr nota 5.

è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni¹⁵.

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 in relazione alla specificità degli incarichi.

COMPENSO

Il Consiglio ha deliberato per il Vicedirettore Generale un trattamento economico di carattere fisso e variabile - correlato al raggiungimento di risultati aziendali o individuali nel rispetto del CCNL di categoria. La 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 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.

La parte variabile è stabilita, come sopra precisato, in un ammontare non superiore al 35% della retribuzione complessiva e non superiore al 50% della componente fissa e in ogni caso non superiore a €25.000.

¹⁵ Si fa riferimento all'art. 38 punto xii dello Statuto sociale approvato in Assemblea dei soci il 30.05.2015.

Il Consiglio ha deliberato per il restante 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.

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:

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



- 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.

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.

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

6. INFORMATIVA SULLE REMUNERAZIONI

La policy conferma le prescrizioni contenute nelle nuove disposizioni della Banca d'Italia in materia di obblighi di informativa al Pubblico, obblighi di trasmissione di dati all'Autorità di Vigilanza ed obblighi di informativa all'assemblea.

INFORMATIVA AL PUBBLICO

Il presente documento sarà pubblicato sul sito Web dell'Istituto unitamente a:

- Le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 CRR.
- Le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun Membro, dell'Organo di Gestione, del Direttore Generale
- Le informazioni circa le modalità di attuazione delle nuove disposizioni.¹⁶

INFORMATIVA ALLA BANCA D'ITALIA

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

INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

La Banca fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

7. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO

Il presente Documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/05/2021 ed ha efficacia a decorrere dall'approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci sino ai dodici mesi successivi. Le politiche di remunerazione ed incentivazione sono sottoposte a riesame da parte del Consiglio di Amministrazione, con deliberazione annuale, in tempo utile per la proposizione all'esame dell'Assemblea annuale dei Soci.

¹⁶ 7 aggiornamento della Circolare n.285/2013 emanata da Banca di Italia in data 18 Novembre 2014.

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

Allegato A

Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante

In conformità al Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014, la Banca ha condotto un'autovalutazione finalizzata ad identificare il personale rilevante le cui attività professionali hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca applicando i criteri quali- quantitativi previsti dagli articoli 3 e 4 del sopracitato Regolamento.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è condotto annualmente.

<u>Criteri qualitativi ex Reg. Del. UE n.604/2014</u>	<u>Applicazione in BPMed</u>
1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione	Componenti CdA, , Direttore Generale, Vicedirettore Generale
2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Componenti CdA
3) appartiene all'alta dirigenza	Direttore Generale, Vice Direttore Generale
4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno	Internal Audit; Compliance, Antiriciclaggio e SOS e Risk Management
5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2% del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»)	Responsabile Area Business; Responsabile Area Development e Responsabili di Filiali.
6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante	Responsabile Area Business; Responsabile Area Development e Responsabili di Filiali.
7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5	Questo criterio non trova riscontro nella nostra realtà
8) ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;	-
9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;	Direttore Generale; Responsabile Area Operations e Responsabile Legal e Compliance; Responsabile Business
10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato	-

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



11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro: a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);	Componenti CdA,
12) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro: a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);	-
13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;	-
14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: a) ha il potere di adottare tali decisioni; o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;	Componenti CdA,
15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).	Direttore Generale; Vicedirettore Generale Responsabile Business; Responsabile Area Development

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



<u>Criteria quantitativi ex Reg. Del. UE n.604/2014</u>	<u>Applicazione in BpMed</u>
1) Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi: a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario; b) rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).	
2) I criteri di cui al paragrafo 1 non si considerano soddisfatti se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte: a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.	
3) La condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri di cui all'articolo 3 del presente regolamento.	
4) L'ente notifica all'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale l'applicazione del paragrafo 2 in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera a). La notifica espone la base sulla quale l'ente ha stabilito che il membro del personale in questione, o la categoria di personale alla quale appartiene, soddisfa una delle condizioni di cui al paragrafo 2 e, se del caso, include la valutazione effettuata dall'ente a norma del paragrafo 3.	
5) L'applicazione del paragrafo 2 da parte dell'ente nei confronti di un membro del personale cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel corso dell'esercizio precedente, o in relazione al criterio di cui al paragrafo	

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

I, lettera b), è subordinata alla preventiva approvazione dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale dell'ente.	
--	--

Posizione	Numero
Componenti Consiglio di Amministrazione	9
Direttore Generale	1
Vicedirettore Generale	1
Responsabile Area Business	1
Responsabile Area Development	1
Responsabile Area Operations	1
Responsabili Filiale	2

Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

Con il 25 aggiornamento della Circolare n.285 /2013 sono state introdotte le modalità da seguire per l'eventuale esclusione del personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014.

In particolare, vengono determinati: i) i tempi per la notifica o la presentazione dell'istanza di autorizzazione all'esclusione del personale più rilevante all'autorità di vigilanza competente (BCE o Banca d'Italia, rispettivamente per le banche significative e meno significative); ii) le informazioni da trasmettere a corredo della notifica o dell'istanza (in forma alleggerita nel caso di banche meno significative; iii) la durata delle esclusioni notificate o autorizzate.

Si rimanda all'Allegato A, Titolo IV - Capitolo 2 "Politiche e Prassi di remunerazione ed incentivazione" della Circolare n.285/2013.

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