



**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 23/05/2023

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 e informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione.....	6
6. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni della Banca, ripartite per area di business	6
7. 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.....	9
8. Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio.....	9
9. Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo con funzione di supervisione strategica, del direttore generale, vicedirettori generali.	10

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 26 maggio 2021 e sottoposto alla Assemblea dei Soci convocata il 29 giugno 2022 in prima convocazione ed in seconda convocazione il 30 giugno 2022.

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 Organizzazione, 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.

La struttura retributiva del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca prevede una componente fissa ed una componente variabile.

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 Politiche retributive presentate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 29 giugno 2022 in prima convocazione e approvate dall'Assemblea dei Soci del 30 giugno 2022 in seconda convocazione, si intende dare progressiva attuazione alle 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 descritte, 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 e informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione.

Con riferimento all'esercizio 2022, le politiche di remunerazione e incentivazione 2022 sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2022 e successivamente approvate dall'Assemblea dei Soci in II convocazione il 30 giugno 2022 non hanno previsto retribuzioni variabili per i membri del Consiglio di Amministrazione.

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

Per il Direttore Generale 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.

Per l'esercizio 2022 la parte variabile non è stata corrisposta al Direttore Generale.

Per il Vice Direttore Generale 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.

Per l'esercizio 2022 la parte variabile non è stata corrisposta al Vice Direttore Generale. Occorre precisare inoltre che in organico nel 2022 vi è stata solo la figura del Direttore Generale.

Si specifica che, come enunciato nel paragrafo "3. Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance", al 31 dicembre 2022 la Banca aveva in organico esclusivamente la figura del Direttore Generale.

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

I compensi lordi deliberati in sede di assemblea sono costituiti unicamente da componenti fisse così specificate:

- Per i membri del CdA -> compenso fisso lordo per il Presidente e per il Vice Presidente, rispettivamente nella misura di €10.000 e €7.000.

Inoltre, per tutto il 2022, i membri del CdA hanno percepito un compenso mediante medaglie di presenza (100 euro per membro per adunanza), così come previsto dalle politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

I compensi erogati sono in linea con quanto deliberato nelle politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

- Per gli Amministratori che partecipano alle adunanze del Comitato Parti Correlate e del Comitato Rischi:
 - Mediante medaglie di presenza previsto esclusivamente per il Comitato Parti Correlate entro i limiti di euro 200 per singolo Amministratore per ciascuna adunanza.
- Rimborso Spese riguardanti le spese effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato.

I compensi erogati sono in linea con quanto deliberato nelle politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

Inoltre sono stati riconosciuti i seguenti compensi:

- per l'incarico di responsabile della funzione *Antiriciclaggio e delegato SOS* e della funzione di *referente interno per la funzione compliance* è stato assegnato un budget di spesa per le specifiche funzioni pari ad 8.000,00 euro per la funzione antiriciclaggio e *delegato SOS*, e pari a 5.000,00 per l'incarico di *referente interno per la funzione compliance*. L'importo utilizzato è stato pari a circa il 46% del budget disponibile per la funzione antiriciclaggio, mentre per la funzione Compliance il budget non è stato utilizzato.
- Per l'incarico di referente interno della funzione internal audit è stata stabilita una remunerazione annua lorda pari a 10.000,00 euro, oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 8.000,00 euro. I compensi erogati sono in linea con quanto deliberato nelle politiche di remunerazione. Si specifica inoltre che il budget a disposizione non è stato utilizzato.
- Per l'esecuzione delle incombenze normative spettanti alla Società quale "Titolare del trattamento" ai sensi del D.lgs. 196/03 e successive modifiche (Codice Privacy) è stata

stabilita una remunerazione annua lorda pari a 5.000,00 euro oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione pari a 5.000,00 euro. I compensi erogati sono in linea con quanto deliberato nelle politiche di remunerazione. Si specifica inoltre che il budget a disposizione non è stato utilizzato.

- Per l'incarico di Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. sistemi di *whistleblowing*) è stata stabilita una remunerazione annua lorda pari a 5.000,00 euro, oltre ad un budget di spesa per la specifica funzione pari ad 5.000,00 euro. I compensi erogati sono in linea con quanto deliberato nelle politiche di remunerazione. Si specifica inoltre che il budget a disposizione non è stato utilizzato.
- Inoltre, per ogni eventuale specifico incarico di sovrintendenza/coordinamento all'interno di un perimetro definito su alcuni ambiti e materie, le politiche di remunerazione 2022 hanno determinato che sarebbe potuta essere stabilita una remunerazione fissa annua non superiore a 40.000,00 euro. Nel 2022 non è stata stabilita alcuna remunerazione relativa al punto.
- I compensi lordi riconosciuti complessivamente al Collegio Sindacale della Banca sono pari a euro 50 mila l'anno (di cui euro 21,4mila al Presidente e euro 14,3 mila ai due Sindaci componenti). I compensi erogati sono in linea con quanto deliberato nelle politiche di remunerazione.
- Può essere stabilito, come da politiche di remunerazione 2022, per l'ODV l'assegnazione di un budget di spesa annuale massimo di 5.000,00 euro annui, da poter utilizzare anche per ricorrere al supporto, eventuale, di consulenti esterni nell'espletamento dell'incarico

Le retribuzioni del personale della Banca nel 2022 sono riepilogate nella seguente tabella:

	N.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile
Direttore Generale	1	136	0
area business	4	148	0
area operation	3	124	0
area development	8	286	0
Staff C.d.A.	4	143	0
Staff Direzione Generale	1	32	0
	21	869	0

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni del personale della Banca nel 2022 è stato di 869mila euro lordi.

7. 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 2022, sono riportati nella seguente tabella:

	N.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile
Direttore Generale	1	136	0
Personale rilevante	8	351	0
Altro	12	382	0
	21	869	0

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

² Non è inclusa la componente di costo relativa ai rimborsi spese, né tantomeno la componente relativa agli oneri contributivi a carico dell'azienda.

8. 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.

9. 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[1]	Remunerazione variabile
Amministratori [2]	9	54	0
Direttore Generale	1	136	0

Si precisa che l'importo lordo di euro 54 mila comprende i compensi dovuti al C.d.A. per l'anno 2022, al Comitato Rischi e Parti correlate, e inoltre comprende i compensi dovuti per i referenti delle funzioni di Whistleblowing, Privacy e Internal Audit.

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

⁴ 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).