

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED  
INCENTIVAZIONE DI BANCA MACERATA**

(approvata nella Riunione del Consiglio di amministrazione dell'8 aprile 2020 e portata all'attenzione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 15 maggio 2020)

1. Premessa.....	3
2. Contesto normativo di riferimento .....	4
2.1. Regolamento Congiunto Consob e Banca d’Italia .....	5
2.2 Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.....	5
3. Ripartizione delle competenze in materia di politiche di remunerazione .....	7
4. Definizioni .....	9
5. Ragioni e finalità perseguiti dalla Banca .....	10
6. Criteri di remunerazione e di incentivazione prescelti.....	11
6.1 Sistema di classificazione dei ruoli aziendali .....	11
6.2 Struttura remunerativa per singolo ruolo aziendale .....	12
6.2.1 Componente ordinaria.....	12
6.2.1.1 Componenti gli Organi sociali .....	12
6.2.1.2 Personale dipendente.....	13
6.2.1.3 Promotori finanziari .....	13
6.2.1.4 Collaboratori coordinati a progetto .....	19
6.2.1.5 Mediatori creditizi.....	19
6.2.1.6 Collaboratori assicurativi gestiti direttamente da BPrM.....	19
6.2.1.7 Consulenti esterni.....	19
6.2.2 Componente di incentivazione.....	20
6.2.2.1 Componente premiante .....	21
6.2.2.2 Programma BPrM Crescita – Bonus di fidelizzazione per i promotori finanziari non dipendenti.....	21
6.2.3 Modalità di erogazione della componente di incentivazione.....	26
6.2.4 Tempistiche di erogazione .....	27
6.3 Benefit e rimborsi spese.....	28
6.3.1 Criteri di riconoscimento dei rimborsi spese .....	29
6.4 Meccanismi di correzione ex post.....	30
6.4.1 Sistemi di malus .....	30
6.4.2 Sistemi di recupero (claw-back) .....	31
6.5 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.....	31
7. Governance del sistema di remunerazione e di incentivazione .....	32
Allegato A	
Tabelle riepilogative .....	34
Allegato B	
Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante .....	43

## 1. Premessa.

Con il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 alla Circolare n. 285/2013 la Banca d'Italia ha modificato il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV, della succitata Circolare, contenente le disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". Ciò in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) e tenendo conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

Le Disposizioni disciplinano l'insieme di regole nonché gli obblighi informativi cui le banche e le Capogruppo bancarie devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale; esse formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario.

Il presente documento aggiorna e sistematizza le scelte che l'Assemblea Ordinaria di Banca Macerata ha già operato nel corso di precedenti Assemblee in materia di politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato.

In relazione a quanto stabilito dalle Disposizioni, l'Assemblea Ordinaria della Banca deve infatti essere destinataria, tra le altre, di informativa idonea a fornire una chiara ed efficace rappresentazione dei seguenti elementi, relativi alla categoria di persone le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca:

- a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa per definire la politica di remunerazione e il ruolo degli organi e delle funzioni interessate;
- b) le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati;
- c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex-post per i rischi e i criteri di attribuzione;
- d) i rapporti tra la componente fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE;
- e) gli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- f) le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- g) le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative ad eventuali esclusioni;
- h) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- i) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
  - gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
  - gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti e altre tipologie;
  - gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
  - gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
  - i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;

- gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona;
- il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio;
- 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 e del vice direttore generale ai sensi della lett. j) dell'articolo 450 del CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni in oggetto.

Peraltro, il 7° aggiornamento della circolare 285/13 di Banca d'Italia, ha previsto l'obbligo di pubblicazione sul proprio sito web delle suddette informazioni nell'ambito delle previsioni in materia di "Informativa al pubblico". In particolare le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni in oggetto vengono pubblicate unitamente a quelle in materia di governo societario di cui alla sezione VII del 1° aggiornamento della Circolare 285/13.

Da ultimo il 25° aggiornamento richiede che le banche si dotino di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione.

In linea con quanto stabilito dalle citate Disposizioni e tenendo conto delle linee guida dell'ESMA del 3 giugno 2013 in materia di servizi di investimento, le presenti politiche sono approvate dall'Assemblea Ordinaria 2020 di approvazione del Bilancio 2019.

## **2. Contesto normativo di riferimento.**

Le fonti normative che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione nell'intento di conciliare le esigenze di sana e prudente gestione del rischio con strategie di lungo periodo, ma anche tese a correlare i sistemi stessi alle performance della Banca in termini sia di profitti sia di valore di mercato, sono:

- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007, ultimo aggiornamento, emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia;
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito anche "le Disposizioni") come modificate dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n. 285/13 di Banca d'Italia.

Le Disposizioni recepiscono gli indirizzi definiti in sede internazionale con la direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) che tiene conto dei principi e gli standard adottati dal FSB<sup>1</sup>, delle metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria<sup>2</sup>, della Raccomandazione della

---

<sup>1</sup> "Principles for Sound Compensation Practices" (Aprile 2009), "FSB Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards" (Settembre 2009) e "Thematic Review on Compensation, Peer Review Report (Marzo 2010).

<sup>2</sup> "Compensation Principles and Standards Assessment Methodology" (Gennaio 2010) e "Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration" (Maggio 2011).

Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario<sup>3</sup>, nonché delle linee guida emanate dal EBA<sup>4</sup>.

## **2.1 Regolamento Congiunto Consob e Banca d'Italia.**

Il Regolamento congiunto Consob e Banca d'Italia emanato il 29 ottobre 2007, ultimo aggiornamento, disciplina il corretto sistema organizzativo necessario al contenimento del rischio, a una sana e prudente gestione e alla stabilità patrimoniale. In particolare definisce alcune linee guida generali sui sistemi di remunerazione necessari a contribuire all'obiettivo prevedendo che:

- il Consiglio di Amministrazione “assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e sia coerente con le strategie di lungo periodo” (art. 8);
- le funzioni aziendali di controllo interno abbiano un sistema di determinazione della remunerazione che non ne comprometta l’obiettività (art. 12);
- gli intermediari che prestano servizi di investimento applicano comunque le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione adottate in attuazione del TUB (art. 14-bis).

## **2.2 Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.**

Le Disposizioni danno attuazione al quadro normativo europeo che ha lo scopo di fornire adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari allo scopo di favorirne sia la competitività sia la corretta gestione.

In particolare, le forme di retribuzione da un lato devono essere finalizzate ad attrarre e mantenere in azienda un management con un profilo di professionalità e capacità adeguato alle esigenze dell’impresa; dall’altro 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 nelle disposizioni sul controllo prudenziali.

Inoltre, i sistemi di remunerazione e incentivazione devono essere disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne ed esterne di cui le banche si avvalgono, non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Per gli addetti alle reti esterne ed interne, nonché per i soggetti cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

Il presente documento tiene conto anche delle regole sulle politiche di remunerazione degli addetti alla rete vendita contenute nelle Disposizioni della Banca d’Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti.

---

<sup>3</sup> Raccomandazione della Commissione Europea sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari del 30 aprile 2009.

<sup>4</sup> “Orientamenti su sane politiche di remunerazione (27 giugno 2016) e Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (13 dicembre 2016).

La Banca assicura che il proprio personale non è remunerato e non riceve pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità elusive delle disposizioni in oggetto<sup>5</sup>. La Banca richiede ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede la funzione di Risk Management conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. La Banca richiede, in ogni caso, al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Banca individua altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazioni.

Si individuano le seguenti operazioni:

1. acquisto/vendita di azioni BPrM per importi pari o superiori a € 50.000,00;
2. acquisto/vendita di obbligazioni BPrM Tier 1 e 2 per importi pari o superiori a € 50.000,00.

Se tali operazioni e investimenti finanziari sono effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale della Banca, le politiche di remunerazione forniscono adeguate informazioni in merito e ne motivano la coerenza con le finalità previste nelle Disposizioni di Vigilanza.

In ogni caso la Banca richiede al personale più rilevante di comunicare alla funzione di Compliance le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie e soglie preventivamente individuate; si tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di malus e claw-back).

La corretta applicazione di tali principi richiede sia la definizione di un insieme di regole relative al calcolo della remunerazione sia l'identificazione del personale a cui questa va corrisposta, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. A tale scopo, le Disposizioni delineano un insieme di norme applicabili a tutto il personale della Banca e un insieme di regole di maggior dettaglio applicabile al personale più rilevante identificato ai sensi del Regolamento delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604.

Nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, Banca Macerata, in considerazione della dimensione degli attivi e tenuto conto delle sue caratteristiche operative, in linea con il principio di proporzionalità ritiene confacente classificarsi nella seguente categoria: Banca di minori dimensioni o complessità operativa.

Per tutto il personale della Banca, indistintamente dal ruolo e dalla responsabilità, l'intera remunerazione si divide in quota fissa e quota variabile. Quest'ultima deve essere coerente con i seguenti parametri:

---

<sup>5</sup> A titolo esemplificativo vengono in rilievo: utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca; corresponsione di bonus sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 ("Elusione") degli orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA.

- puntualmente determinata in relazione alle caratteristiche della Banca e stabilita entro un tetto massimo calcolato in rapporto alla componente fissa;
- parametrata a indicatori di performance e misurata al netto dei rischi e coerente con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (c.d. ex-ante risk adjustment); il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale; deve tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, nonché basarsi su risultati effettivi e duraturi, tenendo conto anche di obiettivi qualitativi;
- collegata con i rischi e i risultati della Banca, della singola unità di business e della singola risorsa, allo scopo di riflettere – quanto più possibile – il livello decisionale del singolo dipendente;
- sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus<sup>6</sup> e claw back<sup>7</sup>) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, riducendosi significativamente in caso di risultati inferiori alle previsioni o negativi;
- sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca, senza limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.
- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale non supera comunque il 100% (rapporto di 1:1)<sup>8</sup>

Oltre a quanto sopra esposto, per il personale più rilevante:

- la componente variabile è soggetta a sistemi di pagamento differito in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca;
- i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute) sono collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca<sup>9</sup>.

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale, le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nella Parte Prima, Titolo II, Capitolo , Sezione V, par. 1, della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

### **3. Ripartizione delle competenze in materia di politiche di remunerazione**

Lo Statuto della Banca, con riferimento alle politiche di remunerazione, stabilisce che l'Assemblea Ordinaria:

- determina, fermo restando quanto disposto dall'articolo 2389 del codice civile per il

---

<sup>6</sup> Meccanismi che operano durante il periodo di differimento (prima dell'effettiva corresponsione del compenso) per effetto dei quali la quota variabile maturata può ridursi o annullarsi, al ricorrere di determinate circostanze.

<sup>7</sup> Meccanismi di restituzione del compenso già pagato al personale in conseguenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale nonché i compensi corrisposti in violazione delle presenti disposizioni.

<sup>8</sup> Tale limite è quello massimo consentito: può essere superato solo se previsto dallo statuto in base ad una decisione dell'Assemblea e comunque non può essere mai superiore al 200% (rapporto 2:1). L'assemblea è informata sul fatto che nel limite al rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del TUB, il personale che sia azionista della banca si astiene in ogni caso dalla deliberazione assembleare di approvazione di un aumento del limite che riguarda la propria remunerazione.

<sup>9</sup> Rientrano tra i golden parachute anche : i) il compenso in base a un patto di non concorrenza; ii) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

- Presidente e il Vice Presidente, la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci, oltre a quelli dei Revisori contabili che sono fissati per la durata di nove anni;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione, i piani dei compensi basati su strumenti finanziari o collegati alla performance aziendale a favore dei componenti del Consiglio di amministrazione, o di dipendenti, o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
  - stabilisce, per il personale più rilevante, 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.

I parametri quantitativi e qualitativi cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata determinazione, mentre le valutazioni discrezionali devono essere chiare e basarsi sugli stessi criteri dell'intero processo decisionale.

Sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- elaborazione, riesame annuale e corretta attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione sottoposte all'Assemblea;
- l'approvazione degli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e la rivisitazione periodica dei relativi criteri;
- sentito il parere del Collegio sindacale, ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 18 dello Statuto, la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice presidente, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte e in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea;
- la determinazione del trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti;
- la struttura complessiva della remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia, collegata alla tipologia quali-quantitativa del portafoglio;
- la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione del personale con i piani strategici della Banca e con i rischi aziendali nonché con le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, riferendone annualmente all'Assemblea stessa;
- la costituzione e la soppressione di comitati esecutivi, e non, e di commissioni con funzioni consultive, con determinazione della composizione, delle modalità di funzionamento e degli eventuali compensi a membri esterni alla banca.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, tra l'altro:

- che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del codice etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o del codice etico e di condotta.

A seguito della delibera d'assemblea del 29/04/2011, al Consiglio di Amministrazione sono altresì attribuite le funzioni proprie del Comitato di Remunerazione, non essendo stato istituito un organismo ad hoc. Tali funzioni vengono svolte con il particolare contributo dei componenti indipendenti.

Il Direttore Generale stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali tenuto conto delle previsioni del vigente Contratto



Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali, nonché del contratto integrativo aziendale del 9 luglio 2019 per previdenza complementare, polizza sanitaria, polizza infortuni e buoni pasto. Eventuali retribuzioni difformi rispetto ai citati contratti rientrano nella competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale fissa, altresì, nei confronti dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia in forza alla Banca, gli anticipi provvigionali, le percentuali di retrocessione delle commissioni e/o dei premi ricevute dalle società-prodotto, nonché la commissione sul collocamento di prodotti della Banca, nei limiti massimi in appresso definiti.

Anche le remunerazioni dei collaboratori a progetto sono fissate dal Direttore Generale secondo criteri di proporzionalità legati alla professionalità dei collaboratori e ai compiti da svolgere.

Rimangono nella competenza del Consiglio di amministrazione la fissazione di compensi per importi superiori a quelli enunciati, così come l'approvazione delle condizioni alle quali stipulare convenzioni per tipologia di consulenza continuativa (ad esempio legali per il recupero dei crediti).

Le funzioni aziendali competenti (Area Controlli e Direzione Centrale Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione e Area Legale) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli ex post.

L'Area Legale, su input del Direttore Generale, predispone, aggiorna e adegua nel continuo le presenti politiche, uniformandole alle normative esterne e alle novità aziendali.

La funzione di compliance esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo; verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del codice etico e 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. In particolare la Direzione Centrale Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione, quale funzione risorse umane, fornisce il proprio supporto alla funzione di compliance, assicurando tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

La funzione di controllo dei rischi contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

- La funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni emanate da Banca d'Italia.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi Aziendali e del Direttore Generale, per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

#### **4. Definizioni**

Ai fini delle presenti “Politiche” rilevano le seguenti definizioni:

- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*) 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. Possono non rilevare i pagamenti o i 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;
- Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalla *performance* della Banca;
- **Remunerazione variabile:** **i.** la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; **ii.** i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; **iii.** i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); **iv.** ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.
- **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio d’Amministrazione e Collegio Sindacale), i dipendenti e collaboratori, gli addetti alle reti distributive esterne.
- **Personale più rilevante:** soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.
- **Funzioni di controllo interno:** i responsabili delle funzioni di revisione interna, conformità, anticiclaggio, gestione dei rischi;
- **Componente non ricorrente:** per gli agenti in attività finanziaria, gli agenti di assicurazione e i consulenti finanziari, diversi dai dipendenti della banca è la parte della remunerazione che ha valenza incentivante (legata, ad esempio, all’incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, al conseguimento di obiettivi quali-quantitativi predefiniti). La provvigione non ha di per sé valenza incentivante. Tale componente è equiparata alla remunerazione variabile del personale;
- **Componente ricorrente:** per i medesimi soggetti di cui al precedente punto, è la parte della remunerazione diversa da quella non ricorrente, che rappresenta l’elemento più stabile e ordinario della remunerazione. Tale componente è equiparata alla componente fissa;

## 5. Ragioni e finalità perseguiti dalla Banca

Le presenti politiche di remunerazione e di incentivazione sono state stabilite in coerenza con la

prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Banca, prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Le forme di retribuzione incentivante, collegate alla performance aziendale, sono inoltre fissate in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione al rischio (ad es. *Risk Appetite Framework*) e tengono inoltre conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

Le politiche di remunerazione e di incentivazione hanno l'obiettivo di attrarre e mantenere all'interno della Banca soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali.

Pertanto, considerando che la creazione di valore per gli Azionisti nel lungo periodo costituisce l'obiettivo primario della Banca e che il parametro più idoneo a quantificarne l'entità è rappresentato da ritorni economici positivi, si ritiene che politiche di remunerazione e di incentivazione basate su parametri oggettivi legati alle performance e corretti per il rischio, nonché in linea con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo rappresentino lo strumento che maggiormente stimoli l'impegno di tutti i soggetti e che quindi meglio risponde agli interessi della Banca.

## **6. Criteri di remunerazione e di incentivazione prescelti**

In linea con le Disposizioni di Banca d'Italia, le politiche di remunerazione devono identificare annualmente il personale più rilevante e devono indicare le modalità di determinazione della componente di incentivazione, le informazioni relative all'incidenza sulla remunerazione complessiva, le modalità di erogazione della parte variabile, nonché il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro.

In particolare, per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale non sono previste remunerazioni legate ai risultati economici della Banca né piani di incentivazione basati su sistemi finanziari.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno, la componente fissa è di livello adeguato alle significative responsabilità, all'esperienza e all'impegno connessi al ruolo. La componente variabile erogata nei loro confronti, e a favore degli addetti alle attività di controllo, non è in alcun modo collegata ai risultati economici della Banca, ma strettamente connessa a una valutazione che consideri l'attività condotta dal singolo ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, etc.), il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità dell'operatività gestita.

### **6.1 Sistema di classificazione dei ruoli aziendali**

Le politiche di remunerazione e di incentivazione si basano su di un sistema di classificazione dei ruoli aziendali in coerenza con la definizione di personale più rilevante stabilita nella Banca. Per

una trattazione completa si rinvia al successivo allegato B.

## **6.2 Struttura remunerativa per singolo ruolo aziendale**

Fatte salve le eccezioni e le particolarità delineate nei paragrafi successivi, la struttura remunerativa prevede un pacchetto costituito da una componente ordinaria che ricompensa l'esperienza professionale, il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità e da una componente di incentivazione quali-quantitativa che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine dell'azienda nel suo complesso e dell'individuo.

Per il personale dipendente, la remunerazione variabile garantita<sup>10</sup> è consentita solo in casi eccezionali, se la Banca rispetta i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

### **6.2.1 Componente ordinaria**

Per componente ordinaria si intende la componente fissa o ricorrente<sup>11</sup>.

#### **6.2.1.1 Componenti gli Organi sociali**

Le presenti politiche remunerative prevedono che la remunerazione attribuita dall'Assemblea Ordinaria ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità, ai compiti e al grado di partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo Organo collegiale, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità: l'assunzione di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di amministrazione percepiscono una remunerazione annua, stabilita dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.c.

Per i citati Consiglieri e per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo è prevista una componente remunerativa legata alla partecipazione degli stessi alle adunanze dei rispettivi organi dei quali fanno parte attraverso il conferimento delle c.d. "medaglia di presenza", secondo quanto stabilito dall'Assemblea.

Per i componenti del Collegio sindacale, l'Assemblea stabilisce una componente fissa per l'attività di vigilanza e relazione al bilancio e un compenso orario per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo), determinate in base alle previsioni dell'articolo 37 del Decreto del Ministero della Giustizia del 2 settembre 2010 n. 169, applicando i minimi tabellari previsti scontati del 10%.

---

<sup>10</sup> Rientrano in tale casistica i "welcome bonus", i "sign-on bonus", "minimum bonus", "entry bonus" etc.

<sup>11</sup> Ricorrente nel caso degli agenti di assicurazione e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede diversi dai dipendenti della Banca e appartenenti alla Rete consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia della Banca.

Tra gli emolumenti dei componenti il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale rientra una polizza infortuni professionali per il rischio che gli stessi corrono durante la partecipazione a riunioni, trasferte e missioni per conto della Banca.

Per i componenti di comitati interni, non è prevista alcuna remunerazione. Viene tuttavia previsto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico svolto.

### **6.2.1.2 Personale dipendente**

Il Consiglio di Amministrazione determina la componente fissa per il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale e gli eventuali “*ad personam*” per tutto il personale. A tutto il personale dipendente medesimo, si applica quanto previsto dal CCNL aziende del Credito. Pertanto la componente ordinaria si compone da:

- Retribuzione annua lorda (R.A.L.): definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza del dipendente e alle responsabilità assegnate; rientra nel R.A.L. anche l'eventuale assegno “*ad personam*” commisurato anch'esso al livello di esperienza, professionalità, competenza e ruolo ricoperto;
- Previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto, come previsti dal Contratto integrativo aziendale del 9 luglio 2019.

Per i dipendenti che superano l'esame da consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, la Banca si fa carico del pagamento della prima iscrizione annuale all'albo dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede; medesimo trattamento è previsto per gli anni successivi solo nel caso sia la Banca stessa ad impiegare il dipendente nel ruolo di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede.

La rilevanza della componente fissa è finalizzata a ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine e permettere un approccio flessibile all'incentivazione legata ai risultati, quando previsti.

### **6.2.1.3 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti**

La remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia non dipendenti è commisurata all'attività svolta ed è prevalentemente ricorrente. Peraltro, in alcune residuali situazioni, sono riconosciuti fissi non recuperabili o altre utilità, in forza di passate pattuizioni e/o di reclutamento di elevate riconosciute professionalità.

La percentuale di retrocessione (pay-out) delle commissioni ricevute dalle società prodotte (pay-in) deve essere in linea con le best-practices del mercato. Peraltro, il brand di BPrM, non ancora confrontabile con quello dei principali concorrenti, giustifica un livello di pay-out piuttosto generoso - e quindi in grado anche di attirare solide professionalità - anche se comunque coerente con la necessità del perseguimento di una sana e redditizia gestione.

La Banca riconosce ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia

una remunerazione ricorrente sul portafoglio di risparmio gestito<sup>12</sup> e di prodotti assicurativi finanziari di ramo III<sup>13</sup>, secondo le percentuali collegate al portafoglio totale come specificato nella sottostante tabella:

Tabella 1

Portafoglio detenuto*	Percentuale retrocessa**
Fino a 5 milioni di euro	46% del pay-in
Più di 5 milioni, fino a 10 milioni di euro	55% del pay-in
Più di 10 milioni fino a 25 milioni di euro	59% del pay-in
Oltre 25 milioni di euro	67% del pay-in***

\*per portafoglio detenuto si intende la massa in prodotti di raccolta diretta (c/c, depositi, CD, obbligazioni banca ecc.), la massa di raccolta amministrata, la massa in raccolta gestita compresi i fondi pensione e la massa in raccolta assicurativa con la sola esclusione dei rami danni.

\*\*Nel prodotto Z-Platform 2, esiste una particolarità nel front per effetto dello specifico funzionamento del prodotto stesso. In deroga a tutte le altre forme, il Promotore riceve il 100% della differenza tra il 3,75% e quanto erogato al cliente in qualità di bonus di ingresso in più rispetto allo 0,25% di default.

Alcuni esempi:

Bonus disponibile	Bonus assegnato al cliente	Front spettante al PF
3,75%	0,25%	3,75%
3,75%	1,25%	2,75%
3,75%	4,00%	0,00%

\*\*\*al raggiungimento del livello di 25 milioni di portafoglio, la promozione al livello 67 non è automatica ma resta a discrezione della Banca in quanto devono sussistere requisiti professionali di particolare rilevanza. Il promotore potrà passare, a discrezione della Banca, sotto il coordinamento del dipendente Responsabile delle Reti esterne, in considerazione del notevole impatto delle masse raggiunte.

Ai fini della determinazione del pay-in, nell'ambito della consulenza avanzata, è necessario precisare che ai clienti viene proposta una doppia opzione di pricing:

- OPZIONE A: pagamento di una fee omnicomprensiva sul controvalore del portafoglio per il servizio svolto (c.d. servizio a parcella). La percentuale viene pagata dal cliente alla Banca, la quale retrocede al cliente tutte le retrocessioni (pay-in) delle società prodotto, quali che esse siano.
- OPZIONE B: mantenimento dello status attuale con il pagamento delle provvigioni sui prodotti sottoscritti.

La percentuale di inquadramento si applica al 100% del pay-in nel quale si deve includere, per l'opzione A esclusivamente la Fee di Consulenza e per l'opzione B il pay-in commissionale relativo ai prodotti presenti nel servizio di consulenza avanzata sottoscritto dal cliente. Per calcolare il portafoglio si tiene conto della consistenza media trimestrale su base giornaliera di fine trimestre precedente. Ad es. nel trim. 1 si calcola il valore medio di portafoglio. L'inquadramento risultante viene applicato nel trimestre 2. Il risultato del trim. 2 viene applicato nel 3 e così via.

L'inquadramento viene stabilito ogni trimestre sulla base del dato medio.

Per i restanti prodotti la remunerazione è la seguente:

Tabella 2

<sup>12</sup> Si considera risparmio gestito: gestioni patrimoniali, fondi, sicav e OICR in genere per i quali esista un accordo di distribuzione.

<sup>13</sup> La Banca si riserva di inserire, lato prodotti assicurativi, ulteriori prodotti comunicandoli di volta in volta.

<b>PRODOTTO / SERVIZIO</b>	<b>PROVVIGIONE</b>	<b>PARAMETRO</b>
Azioni BPrM	0,50%	Front in fase di sottoscrizione di offerta primaria.
<b>LIQUIDITA'</b>		
Depositi in c/c, c/d, d/r, - liquidità in qualunque forma, azioni BPrM	0,25%	Giacenza media mensile
<b>PRODOTTI DI IMPIEGO (esclusi ovviamente i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi allo stesso promotore)</b>		
Aperture di credito in c/c  (con esclusione di quelle riferibili a posizioni deteriorate)	0,20%	Utilizzo medio annuo degli affidamenti concessi
Aperture di credito per anticipi s.b.f. su appunti bancari e su fatture. Anticipi export  (con esclusione di quelle riferibili a posizioni deteriorate)	0,10%	Utilizzo medio annuo degli affidamenti concessi
Mutui Ipotecari per qualunque durata  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	20,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Mutui Chirografari (durata 2 a 5 anni)  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	15,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Mutui Chirografari (durata uguale o superiore a 5 anni)  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	20,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Prestiti personali ( <i>BPrM è ConTe e prodotti simili</i> )  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	20,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Fidejussioni (Italia/Estero) rilasciate dalla Banca Credito documentario	30,00%	Importo annuale calcolato sulle commissioni percepite dalla banca
Leasing, factoring, segnalazione e/o	50,00%	Provvigioni riconosciute alla Banca

collocamento cessione del quinto dello stipendio o pensione ed Ant. TFS		dalle Società convenzionate
Sovvenzioni/mutui chirografari/Finanziamenti import a breve termine con durata da 12 mesi a 24 mesi (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	10,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
<b>PRODOTTI ASSICURATIVI</b>		
Polizze ramo I, V, Multiramo, Miste, TCM, Ramo IV, Rami danni di qualsiasi società convenzionata, compresa segnalazione polizze assicurative su credito	50,00%	Provvigioni incassate dalla Banca dalle varie compagnie
<b>PRODOTTI E SERVIZI VARI</b>		
Negoziazione di titoli su mercati regolamentati o in conto terzi fuori mercato	50%	Commissioni percepite dalla Banca
Negoziazione di titoli su mercati ESTERI regolamentati o in conto terzi fuori mercato	10%	Commissioni percepite dalla Banca
DIRECTA SIM	zero	Nessuna provvigione di apertura. Nessuna commissione per le operazioni transate.
Accensione di c/c singolo ordinario (escluso c/c TITOLI che non viene remunerato)	20 euro	Corrisposti dopo sei mesi dalla data di apertura
Accensione di c/c ripresa	50 euro	Corrisposti dopo sei mesi dalla data di apertura e nel caso vi sia effettiva domiciliazione degli emolumenti
Installazione P.O.S. (compreso mobile POS)	20 euro+0,075% sul transato	La componente fissa è una tantum per ogni POS installato.
Attivazione POS virtuale per e-commerce	20 euro+0,10% sul transato	La componente fissa è una tantum per ogni POS installato.
Emissione Carta Bancomat	zero	Per ogni singola Carta emessa
Emissione Carta di Credito	10 euro+0,15% sul transato	La componente fissa è una tantum per ogni singola Carta emessa
Altri servizi prestati da terzi in genere	50%	Provvigioni incassate dalla Banca dalle varie Società

\*La provvigione massima riconoscibile è il 2% calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. Una Tantum.

**La Banca riconosce inoltre, quali over ricorrenti ai Capi Team , per l'attività di coordinamento, in aggiunta alla remunerazione scaturente dalla propria attività di singoli consulenti, il 10% del pay-out riconosciuto ai consulenti facenti parte del Team di**



**riferimento. Si precisa che in tale aggregato non sono compresi ricavi straordinari quali bonus, fissi mensili, indennizzi forfettari, premi, o altre voci diverse dalle provvigioni ordinarie.**

Per le fasi di reclutamento ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia possono essere riconosciuti anticipi provvigionali secondo le seguenti tabelle:

### PACCHETTO PROPOSTA PER CONSULENTE DI RETE

<b>ANTICIPO PROVVISORIO RECUPERABILE</b>
Durata 12-24 MESI mesi Importo max mensile = (ultimo UNICO + 10%)/12 con verifica su potenziale Tetto massimo = 12.500 € al mese, 150.000 € su base annua Recupero con ogni componente economica, incluso bonus (di qualsiasi tipo) Recupero eventuale parte residua con 20% provvigioni mensili fino ad esaurimento Verifica raggiungimento obiettivi trimestrali Richiesto patto di durata minima 5 ANNI

<b>BONUS INGRESSO SU MASSE RACCOLTE NEI PRIMI 2 ANNI</b>		
Comparti (Raccolta pregiata come definita paragrafo 6.2.2.2 del presente documento)		
	oltre 5 mil.	1,00%
	da 0 a 5 mil.	0,50%
Bonus eventuale responsabile gruppo su struttura:		0,50%
Comparto Raccolta Diretta-Ramo I		0,25%

<b>TABELLA OBIETTIVI RACCOLTA NETTA PER MANTENIMENTO ANTICIPO MENSILE 24 MESI</b>								
TRIM	1	2	3	4	5	6	7	8
% raggiungim.	20%	25%	35%	50%	65%	75%	85%	100%

<b>TABELLA OBIETTIVI RACCOLTA NETTA PER MANTENIMENTO ANTICIPO MENSILE 12 MESI</b>				
TRIM	1	2	3	4
% raggiungim.		25%	50%	75%
				100%

**Regole:**

1. trimestralmente il programma di anticipi mensili viene confermato se viene raggiunto almeno il 50% della percentuale di raggiungimento sopra prevista. In caso di mancato raggiungimento, il programma viene annullato e gli anticipi percepiti diventano un debito da compensare ;
  2. a fine periodo vengono calcolati i Bonus da riconoscere e si effettua una compensazione tra l'importo del Bonus e la somma degli anticipi provvigionali percepiti. Se la somma algebrica tra le due variabili è a favore del Consulente, l'importo differenziale viene riconosciuto per il 50% entro i 4 mesi successivi alla scadenza del piano e per il 50% 12 mesi dopo la scadenza del piano.
- Nel caso in cui il differenziale risultasse negativo per il Consulente, tale importo verrebbe

consolidato  
 come debito nei confronti della Banca. Tale debito potrà essere estinto a scelta del  
 Consulente:  
 - mediante importo pagato in soluzione unica entro i 4 mesi successivi alla quantificazione  
 del debito;  
 - attraverso eventuali rateizzazioni concordate caso per caso.

## PACCHETTO PROPOSTA PER BANCARI TARGET

### CARATTERISTICHE BANCARI TARGET

Età: 25-55 anni  
 Esperienza di almeno 5 anni nel settore Bancario  
 Incarico svolto nella Banca di provenienza: private banker, consulente investimenti di filiale  
 o analoghe attività  
 Se altri incarichi (Direttore, Vice o analoghi) deve avere portafoglio potenziale dato da  
 relazioni costanti  
 Minimo Potenziale raccolta 5 milioni di euro, ideale 10-20 milioni.

### ANTICIPO PROVVISORIO/BONUS

Durata 2 anni  
 Importo max mensile = 500 euro per ogni milione di raccolta Pregiata (come definita nel  
 paragrafo 6.2.2.2 del presente documento) prevista come obiettivo nei 2 anni  
 Tetto massimo = 12.500 € al mese, 150.000 € su base annua  
 Raggiungimento minimi di produttività previsti (cfr. tabella)  
 Recupero con ogni componente economica, incluso bonus (di qualsiasi tipo)  
 Recupero eventuale parte residua con 20% provvigioni mensili fino ad esaurimento  
 Richiesto patto di durata minima 5 ANNI

### TABELLA OBIETTIVI RACCOLTA NETTA PREGIATA

TRIM.	1	2	3	4	5	6	7	8
% raggiungim.	25%	30%	40%	50%	65%	75%	85%	100%

#### Regole:

1. trimestralmente il programma di anticipi mensili viene confermato se viene raggiunto almeno il 50% della percentuale di raggiungimento sopra prevista, ovvero l'intero obiettivo previsto su ogni forma tecnica di raccolta, con la sola esclusione dei titoli in regime amministrato. In caso di mancato raggiungimento il programma viene annullato e gli anticipi percepiti diventano un debito da compensare. Tale debito potrà essere estinto:
  - mediante importo pagato in soluzione unica entro i 4 mesi successivi alla quantificazione del debito;
  - attraverso eventuali rateizzazioni concordate caso per caso.
2. nel caso di raggiungimento dell'obiettivo di fine anno (ossia la percentuale piena di obiettivo al termine del primo anno) gli anticipi percepiti vengono definitivamente acquisiti e diventano un bonus. Inoltre si continua con gli anticipi per il secondo anno dove si ripete la stessa operazione;
3. se al termine del primo anno non si raggiunge l'obiettivo previsto (cioè il 50% delle masse pregiate previste come obiettivo nei 2 anni), il programma viene annullato con le conseguenze descritte nel punto 1.

#### Esempio

Obiettivo previsto 5 milioni nei 2 anni.

Alla fine del primo trimestre, il promotore dovrà raggiungere: € 625.000,00 di raccolta pregiata, o in alternativa € 1.250.000,00 di massa complessiva;

Alla fine del primo anno, il promotore dovrà raggiungere € 2.500.000,00 di raccolta pregiata.

Al di fuori dei succitati pacchetti, possono essere altresì corrisposti rimborsi spese forfettari non recuperabili a giovani che si avviano alla professione, quale bonus per la propria prestazione. I rimborsi spese ai giovani non possono essere superiori a euro 500 mensili per un massimo di quattro anni e devono essere assoggettati a steps di verifica.

In caso di particolari incarichi vengono riconosciute indennità fisse fino ad un massimo di € 1.000,00 mensili.

#### **6.2.1.4 Collaboratori a progetto**

La Banca stabilisce i rapporti contrattuali con i soggetti che forniscono prestazioni senza vincolo di subordinazione, per un periodo determinato o determinabile e con un corrispettivo prestabilito e proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.

#### **6.2.1.5 Mediatori creditizi**

La Banca stipula apposite convenzioni con società al fine di collocare tramite le Reti delle stesse i suoi prodotti bancari di raccolta e impiego.

La remunerazione è strettamente legata all'attività svolta, non sono riconoscibili fissi non recuperabili, né anticipi provvigionali.

L'ammontare massimo delle commissioni corrisposte alle società convenzionate, è fissato nello 0,35% annuo sulle giacenze medie trimestrali dei prodotti di raccolta e nel 25% del tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo effettivamente erogato dei prodotti di impiego; in aggiunta a commissione massima del 60% delle eventuali spese di istruttoria applicate.

#### **6.2.1.6 Collaboratori assicurativi gestiti direttamente da BPrM**

In caso di costituzione di una specifica rete BPrM-sviluppo, la Banca può conferire incarico a giovani professionisti che intendono avviarsi all'attività di collaboratore assicurativo.

La remunerazione prevista consiste nella retrocessione del 50% delle provvigioni riconosciute alla Banca dalle società prodotto. Non sono consentiti anticipi provvigionali, ma può essere consentito un limitato rimborso spese nella misura massima di euro 300 mensili, per un periodo non superiore a due anni.

#### **6.2.1.7 Consulenti esterni**

Per la stipula di contratti di consulenza, la Banca pattuisce anticipatamente con le controparti i compensi da riconoscere a fronte dell'espletamento delle attività concordate, prevedendo le clausole

di volta in volta definite.

In casi di urgenza, di limitati incarichi, e in presenza di professionisti di riconosciuta professionalità ed elevata moralità, il Presidente, su proposta del Direttore Generale, può disporre l'incarico prima di ricevere il preventivo.

Riguardo ai compensi, il Presidente, su proposta del Direttore Generale, ha facoltà di assegnare consulenze con i seguenti limiti:

- euro 5.000 per ogni consulenza con i limiti annui complessivi di euro 20.000 per un singolo soggetto e di euro 50.000 per l'insieme delle consulenze; importi superiori ricadono nella competenza del Consiglio di amministrazione.

### **6.2.2 Componente di incentivazione**

Per componente di incentivazione si intende la remunerazione variabile o, per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia o agenti assicurativi non dipendenti della Banca, la componente non ricorrente.

I meccanismi di determinazione e la soglia massima erogabile della componente variabile sono:

- Per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato Esecutivo non è prevista alcuna forma di incentivazione.
- Per il Direttore Generale è prevista una componente variabile della retribuzione con un limite massimo del 25% della R.A.L., legata al raggiungimento di determinati parametri e soggetta a pagamento differito e a meccanismi di correzione ex post, come indicato nei successivi paragrafi.
- Per il Vice Direttore Generale è prevista una componente variabile della retribuzione con un limite massimo del 15% della R.A.L., legata al raggiungimento di determinati parametri e soggetta a pagamento differito e a meccanismi di correzione ex post, come indicato nei successivi paragrafi.
- Per il Capo Area Rete Interna, i Responsabili dell'Area Crediti, Controlli, Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di gestione, Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria e Responsabili di Filiale, fatte salve le previsioni stabilite dal CCNL, è prevista una componente variabile, con limite del 12% della R.A.L., legata al raggiungimento di dati parametri e soggetta a pagamento differito e a meccanismi di correzione ex post, come indicato nei successivi paragrafi.
- Per tutto il restante personale dipendente, fatte salve le previsioni stabilite dal CCNL, è prevista una componente variabile, con limite del 10% della R.A.L., legata al raggiungimento di dati parametri.
- Per tutti i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti è previsto un programma fidelizzante a 5 anni secondo il disposto del paragrafo 6.2.2.2, quale componente non ricorrente.
- Per i collaboratori a progetto o i collaboratori assicurativi non sono previste forme di incentivazione.

Tale componente viene erogata solo se la Banca chiude l'esercizio in utile e nel rispetto dei requisiti patrimoniali minimi comprensivi dei requisiti specifici eventualmente fissati dalla Banca d'Italia ad esito dello Srep, della riserva di conservazione del capitale e della riserva anticiclica.

Si precisa che, per quanto riguarda il personale dipendente, la componente di incentivazione viene assegnata pro-quota sulla base del numero di mesi dell'anno di riferimento in cui il soggetto ha ricoperto l'incarico e nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL.

Si stabilisce infine che, a seguito della previsione in Statuto di un fondo acquisto/vendita di azioni proprie, da implementare con utili di esercizio non distribuiti, conseguentemente all'autorizzazione da parte dell'Assemblea dei soci all'acquisto di azioni proprie, è data facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere, quale componente incentivante a favore del personale dipendente, l'assegnazione di azioni della Banca, presenti nel succitato fondo, sotto forma di stock options e/o stock granting. Tale incentivo verrà riconosciuto, nel rispetto dei limiti previsti per la componente incentivante del personale dipendente, nella misura massima del 50% del totale dovuto. Le azioni dovranno essere distribuite sulla base di un'equa proporzione tra le parti incentivanti previste per i singoli dipendenti e sono sottoposte ad un periodo di retention di 1 anno.

Sono fatti salvi i meccanismi di malus e claw-back ove previsti.

### 6.2.2.1 Componente premiante

Per tutto il personale al quale si applica il CCNL, ad esclusione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, le erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o a forme incentivanti, possono essere concesse a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (ed essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca).

Tali erogazioni eccezionali tuttavia, cumulate con le somme erogate o meno nell'ambito del sistema incentivante, non possono superare il limite del 15% della propria R.A.L.

\* \* \*

Il totale delle somme erogate a titolo di incentivazione o quale componente premiante (esclusi il Direttore ed il Vice Direttore Generale) non può in nessun caso superare il limite del 10% della R.A.L. aziendale totale erogata al personale dipendente, esclusi il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale

### 6.2.2.2 Programma BPrM Crescita- Bonus di fidelizzazione per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti

Per tutti i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (di seguito anche consulenti) non dipendenti (compresi i Capi Team) è previsto un programma fidelizzante a 5 anni come sotto indicato, quale componente non ricorrente.

Al Programma, riservato ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, partecipano inizialmente i consulenti già in struttura al 31/12/2015. Ai consulenti non target (di norma consulenti con portafogli iniziali sotto i 3 milioni), sottoscrittori di mandato di agenzia successivo a tale data, potrà essere contrattualmente prevista di tempo in tempo l'adesione al sottostante programma in aggiunta alla remunerazione ordinaria.

Si tratta del lancio di un programma fidelizzante a 5 anni che lavora su tre direttrici contestuali:

1. **BONUS FEDELTA'**: Accantonamento dello 0,02% annuo sulle masse totali fotografate al 31/12/2015<sup>14</sup> (per un totale dello 0,10% erogato al termine del programma);
2. **BONUS CRESCITA**: Bonus sulla crescita di portafoglio nella componente di Raccolta Pregiata<sup>15</sup> di 0,60% per il primo anno. 0,50% per il secondo, 0,40% il terzo, 0,30% il quarto,

---

<sup>14</sup> Per quanto ovvio il bonus fedeltà viene previsto solo per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede già sottoscrittori di mandato di agenzia con la Banca al 31/12/2015.

- 0,20% il quinto, calcolato sulle masse gestite in crescita anno per anno. Tale componente viene accantonata solo per gli anni in cui la Banca chiude l'esercizio in utile e nel rispetto dei requisiti patrimoniali minimi comprensivi dei requisiti specifici eventualmente fissati dalla Banca d'Italia ad esito dello Srep, della riserva di conservazione del capitale e della riserva anticiclica;
3. **BONUS QUALITA'**: Bonus del 3% del pay-in maturato mensilmente sui prodotti contenuti nei DT sottocategorie speciali consulenza avanzata<sup>16</sup>.

## **Descrizione punti 1 e 2**

**Il plafond complessivo del sistema premiante totale per tutti i 5 anni coperti dal programma è pari a € 1.000.000 (comprensivo di Iva ove dovuta). E' facoltà della Banca aumentarlo informandone la rete attraverso comunicazione di servizio.**

Si precisa che tutte le somme stanziare per l'intero programma, rappresentano gli importi massimi erogabili; pertanto il regolamento prevede che, in caso di superamento del plafond, si adotti un criterio di assegnazione del premio in funzione della proporzionale partecipazione alla crescita complessiva delle masse dei consulenti che avranno raggiunto i requisiti per l'erogazione del premio.

Si precisa che i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede saranno esclusi dal Sistema Premiante al ricorrere di almeno una delle seguenti circostanze:

- sanzioni erogate dalla CONSOB (radiazione, sospensione dall'albo o sanzione pecuniaria);
- emersione di perdite superiori a 5.000 euro riconducibili a reclami o azioni giudiziarie (incluse procedure di conciliazione e arbitrati) da parte della clientela per comportamenti fraudolenti, scorretti o negligenti da parte del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede;
- accertamento di comportamenti fraudolenti e/o sleali;
- accertamento di grave colpa o ripetute negligenze nello svolgimento della propria attività;
- predisposizione di report con giudizi negativi espressi da parte della funzione di Controllo interno a seguito di ispezioni o controlli;
- mancato riscontro delle richieste avanzate dalla banca (es. richieste di relazioni sulla attività svolta o di documentazione nell'ambito di attività di controllo della Rete);
- mancato raggiungimento dell'obiettivo di qualità.

Il sistema si articolerà in 5 anni. All'inizio di ogni anno si fotograferà il patrimonio di riferimento del consulente relativamente alle seguenti classi di attività (per brevità il complesso di tali attività sarà da ora chiamato "Raccolta Pregiata")<sup>17</sup>:

1. Fondi e Sicav;
2. Polizze Assicurative Finanziarie (Unit Linked)
3. Gestioni Patrimoniali
4. Fondi Pensione
5. Polizze Previdenziali (premi ricorrenti di rendita).

---

<sup>15</sup> Per le classi di attività che concorrono alla Raccolta Pregiata, cfr. più avanti nella descrizione del programma.

<sup>16</sup> Da applicarsi, per l'opzione A, alla Fee di Consulenza pagata dal cliente.

<sup>17</sup> La Banca si riserva di inserire ulteriori prodotti comunicandoli di volta in volta.

Sono escluse dal computo del programma le polizze di Ramo I e V, le polizze Miste, il risparmio amministrato (titoli), la raccolta diretta e in generale tutto quanto non espressamente previsto nei punti precedenti da 1 a 5.

Il patrimonio così determinato costituirà per ogni Consulente la Raccolta Pregiata di partenza del programma, come detto fissata al 31/12/2015, per i promotori già in essere a tale data.

Al termine di ogni anno verrà calcolata la raccolta netta nelle classi interessate. Per raccolta netta si intende la somma algebrica di investimenti e disinvestimenti nelle classi appartenenti alla definizione di Raccolta Pregiata. A tale valore verrà applicato il bonus relativo all'anno di riferimento che verrà accantonato in favore del Promotore. Questa operazione si ripeterà per 5 anni, cumulando gli importi anno per anno accantonati.

Esempio su Promotore X:

31/12/2105: fotografia Raccolta Pregiata: 10.000.000      Accantonamento (0,02%\*5anni): 10.000 euro.

Data	Fotografia	Raccolta netta	Aliquota %	Accantonamento	Cumulo Bonus
31/12/2015	10.000.000		0,02%*5anni	2.000*5(anni)	2.000*5(anni)
31/12/2016		1.000.000	0,60%	6.000+2.000	8.000
31/12/2017		500.000	0,50%	2.500+2.000	12.500
31/12/2018		700.000	0,40%	2.800+2.000	17.300
31/12/2019		1.200.000	0,30%	3.600+2.000	22.900
31/12/2020		400.000	0,20%	800+2.000	25.700

Per accedere annualmente al Bonus il consulente dovrà aver realizzato ogni anno un collocamento netto di Raccolta Pregiata di almeno 250.000 €. Negli anni in cui si realizzerà un risultato inferiore o negativo non verrà effettuato nessun accantonamento. Di seguito un esempio:

Data	Fotografia	Raccolta netta	Aliquota %	Accantonamento	Cumulo Bonus
31/12/2015	10.000.000		0,02%*5anni	2.000*5(anni)	2.000*5(anni)
31/12/2016		1.000.000	0,60%	6.000+2.000	8.000
31/12/2017		500.000	0,50%	2.500+2.000	12.500
31/12/2018		- 700.000	-	2.000	14.500
31/12/2019		1.200.000	0,30%	3.600+2.000	20.100
31/12/2020		400.000	0,20%	800+2.000	22.900

Relativamente alla clientela riassegnata dal 01/01/2016, verranno presi in considerazione unicamente i flussi netti dalla data riassegnazione e verrà neutralizzato l'effetto della prima riassegnazione<sup>18</sup>.

Al termine dei 5 anni di programma, si procederà ad un calcolo della giacenza media di Raccolta Pregiata per tutto il periodo di riferimento.

Il bonus cumulato si considererà effettivamente maturato solo se la giacenza media evidenzierà una crescita rispetto alla Raccolta Pregiata fotografata all'inizio del programma almeno pari al 25% della somma delle raccolte nette che hanno determinato accantonamenti.

Esempio:

<sup>18</sup> Nel senso che il patrimonio riassegnato non concorrerà a garantire una crescita di raccolta ma solo la raccolta netta (positiva o negativa) successiva.

Data	Fotografia	Raccolta netta	Aliquota %	Accantonamento	Cumulo Bonus
31/12/2015	10.000.000		0,02%*5anni	2.000*5(anni)	2.000*5(anni)
31/12/2016		1.000.000	0,60%	6.000+2.000	8.000
31/12/2017		500.000	0,50%	2.500+2.000	12.500
31/12/2018		- 700.000	-	2.000	14.500
31/12/2019		1.200.000	0,30%	3.600+2.000	20.100
31/12/2020		400.000	0,20%	800+2.000	22.900

La raccolta netta oggetto di accantonamenti nei 5 anni risulta pari a 3.100.000 euro (somma delle raccolte positive). Gli accantonamenti si considereranno acquisiti se la giacenza media nei 5 anni sarà pari ad almeno 10.775.000 euro.

Infatti:

Crescite che hanno determinato accantonamenti		
	Anno	Importo
	31/12/2016	1.000.000
	31/12/2017	500.000
	31/12/2019	1.200.000
	31/12/2020	400.000
	Totale	3.100.000

Controllo al 31/12/2020

Giacenza media masse Raccolta Pregiata	10.775.000
Masse iniziali al 31/12/2015	10.000.000
Crescita su giacenza media:	775.000
Totale crescite premiate	3.100.000
Rapporto giac. Media su crescite premiate	25%
Premi acquisiti	OK

Nel caso in cui il controllo determinasse una giacenza media tale da determinare una crescita inferiore al 25%, si procederà ad un riproporzionamento dei bonus accantonati sulla base del valore inferiore tra la crescita oggetto di accantonamento e quella rilevata con la giacenza media.

Esempio:

Data	Fotografia	Raccolta netta	Aliquota %	Accantonamento	Cumulo Bonus
31/12/2015	10.000.000		0,02%*5anni	2.000*5(anni)	2.000*5(anni)
31/12/2016		1.000.000	0,60%	6.000+2.000	8.000
31/12/2017		500.000	0,50%	2.500+2.000	12.500
31/12/2018		- 700.000	-	2.000	14.500
31/12/2019		1.200.000	0,30%	3.600+2.000	20.100
31/12/2020		400.000	0,20%	800+2.000	22.900

La raccolta netta oggetto di accantonamenti nei 5 anni risulta, come nel precedente esempio, pari a 3.100.000 euro (somma delle raccolte positive). La giacenza media nei 5 anni risulta stavolta pari a 10.500.000 euro. Gli accantonamenti vanno riproporzionati poiché la crescita evidenziata è inferiore al 25% di quella algebrica di 3.100.000 euro.



Esempio riproporzionamento	
Giacenza media masse Raccolta Pregiata	10.500.000
Masse iniziali al 31/12/2015	10.000.000
Crescita su giacenza media:	500.000
Totale crescite premiate	3.100.000
Rapporto giac. Media su crescite premiate	16%
Bonus acquisiti	NO
Si procede a riproporzionamento	
Crescita effettivamente conseguita:	16%
Bonus accantonati	12.900
Bonus effettivamente spettanti	2.064
Bonus fedeltà	10.000
<b>Bonus totali conseguiti al termine 5 anni</b>	<b>12.064</b>

Il pagamento del Bonus avverrà per il 50% non appena ultimati i conteggi di controllo e comunque non oltre il primo semestre successivo al termine del programma dei 5 anni. Il restante 50% verrà pagato dopo 12 mesi, a condizione che il valore della Raccolta Pregiata abbia mantenuto un livello uguale o superiore a quello determinato al 31/12/2020 (5° anno, termine del programma).

**OBIETTIVO DI QUALITÀ:** per ciascun consulente sarà calcolato l'indicatore di qualità come rapporto tra le ore di formazione organizzate dalla Banca e le ore effettivamente fruitive. Al monte ore concorrono tutti i corsi di formazione, in aula o online, convocati con apposita comunicazione di servizio che riporti espressamente per il corso concorra alla definizione del monte ore obiettivo di qualità.

L'obiettivo di qualità si intenderà raggiunto se verrà conseguito almeno l'80% di partecipazione rispetto al monte ore.

**CASI PARTICOLARI:** in caso di cessazione del rapporto tra il consulente e la Banca si verificano le seguenti fattispecie:

- Il rapporto si interrompe su iniziativa del consulente: l'intero programma si annulla e il consulente perde il diritto a tutti gli accantonamenti (sia 0,10% iniziale, che i bonus crescita successivi);
- Il rapporto si interrompe a causa di abbandono della attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede e il soggetto va in pensione: in tal caso, previa cancellazione dai vari albi professionali<sup>19</sup> e assoluto abbandono di ogni attività concorrente (Finanziaria, Bancaria, Assicurativa e rami di Prestiti e Credito in genere, anche parabancario), il programma si interrompe a far data dalla interruzione del rapporto ed il soggetto mantiene il diritto a godere degli accantonamenti previsti dal programma fino a quel momento. La materiale riscossione avverrà nei tempi previsti dal programma originale, con le regole di garanzia previste dallo stesso<sup>20</sup>;
- Il rapporto si interrompe su iniziativa della Banca<sup>21</sup>: il consulente mantiene comunque il diritto allo 0,02% per 5 anni sulla giacenza al 31/12/2015, oltre agli accantonamenti progressivi effettuati fino al momento della interruzione del rapporto. La materiale

<sup>19</sup> Albo PF, RUI, Oam ed altri successivamente istituiti per attività finanziaria, bancaria ed assicurativa.

<sup>20</sup> In particolare, con riferimento agli accantonamenti progressivi annui, il mantenimento degli standard di raccolta in termini puntuali e di giacenza media.

<sup>21</sup> Salvo interruzioni per causa di uno dei punti causa di perdita di diritto al mantenimento del programma, in particolare sanzioni della Vigilanza, accertati comportamenti scorretti ecc.

riscossione avverrà nei tempi previsti dal programma originale, con le regole di garanzia previste dallo stesso<sup>22</sup>;

- Il rapporto si interrompe per effetto di uno o più punti previsti come cause di esclusione dal Sistema Premiante (sanzioni erogate dalla CONSOB come radiazione, sospensione dall'albo o sanzione pecuniaria emersione di perdite riconducibili a reclami o azioni giudiziarie - incluse procedure di conciliazione e arbitrati - da parte della clientela per comportamenti fraudolenti, scorretti o negligenti da parte del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede come rappresentato precedentemente): il consulente perde il diritto a tutte le forme di accantonamento previste dal Programma.

### **Descrizione punto 3**

Per tutta la durata del programma di fidelizzazione i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede percepiranno, un ulteriore 3% del pay-in maturato mensilmente sulle masse gestite in consulenza avanzata contenute nei DT sottocategoria consulenza.

### **6.2.3 Modalità di erogazione della componente di incentivazione**

La struttura di remunerazione e incentivazione stabilita a favore di tutti i ruoli aziendali prevede l'erogazione di premi in forma monetaria<sup>23</sup>.

L'assegnazione della componente variabile per tutto il personale deve comunque essere valutata dal Consiglio di amministrazione; questi definisce, in corso d'anno, il sistema di incentivazione in coerenza con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni. Il suddetto sistema di remunerazione deve comunque rispettare i meccanismi di correzione ex post come delineati nei successivi paragrafi, nonché le seguenti linee guida:

- è richiesto parere non vincolante del Direttore Generale per il conferimento della parte incentivante al Vice Direttore Generale e al restante personale rilevante;
- per il Direttore generale ed il Vice Direttore Generale la componente variabile può essere erogata solo al conseguimento del budget economico e solo se l'utile lordo, dedotti gli incentivi ai dipendenti, non è inferiore al 95% dell'utile previsto in budget;
- per i Responsabili di Area e di Filiale devono essere presi a riferimento elementi quantitativi e qualitativi con le precisazioni che seguono:
  - ✓ il conseguimento di obiettivi di tipo quantitativo e/o legato a parametri economici non viene considerato per i Responsabili delle Aree Controlli, , Crediti e Direzioni Finanza e Bilancio, nonché per il personale a diretto riporto del Consiglio di amministrazione, per i Direttori delle Filiali services. Tutte queste figure, infatti, hanno come principale obiettivo della loro attività la supervisione delle prestazioni di altre strutture e il presidio dei rischi;
  - ✓ per i restanti Capi-Area, per la parte di attività direttamente svolte, le componenti

---

<sup>22</sup> In particolare, con riferimento agli accantonamenti progressivi annui, il mantenimento degli standard di raccolta in termini puntuali e di giacenza media.

<sup>23</sup>Fatto salvo quanto previsto al paragrafo 6.2.2 in materia di azioni BPrM.

- ✓ incentivanti sono legate al raggiungimento dei risultati budgettizzati e comunicati; per tutti rilevano obiettivi di tipo qualitativo coerenti con i compiti loro assegnati e così declinabili a titolo esemplificativo:
  - attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione;
  - efficacia nel coordinamento delle risorse assegnate e nelle attività di formazione delle stesse volte alla loro crescita professionale;
  - efficacia ed efficienza delle attività ordinarie espletate dalla strutture. Allo scopo rilevano le periodiche rilevazioni di customer-satisfaction poste in essere dalla Banca;
  - rating di valutazione rilevabile, tra l'altro, dalle relazioni dell'Audit e degli Organi di Vigilanza;
  - efficacia dell'attività di indirizzo, governo e controllo delle strutture sottordinate;
  - regolarità dell'aggiornamento delle normative di competenza;
  - capacità di interlocuzione positiva e collaborazione attiva con i superiori e con le strutture parallele;
  - contributo alla creazione e mantenimento di un clima positivo e di adeguata cultura d'azienda. Rilevano in proposito le iniziative atte a stimolare collaborazione nel personale assegnato, a stimolarne l'autoformazione, a seguirne i comportamenti, a valutarne correttamente le prestazioni;
  - dimostrazione di spirito di appartenenza con atteggiamenti formali e sostanziali volti a diffondere nella comunità l'orgoglio di essere dipendenti di BPrM.
  
- Per tutto il rimanente personale dipendente la remunerazione incentivante è legata a parametri quali-quantitativi quali, a titolo esemplificativo: risultati definiti in sede di budget, obiettivi individuali formalizzati attraverso l'assegnazione di un rating di valutazione ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle norme comportamentali. Per quei soggetti cui sono affidati compiti di controllo di I livello, dovrà tenersi particolarmente in conto il rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio. Rilevano, inoltre:
  - la capacità di interlocuzione positiva con i superiori e con i colleghi;
  - il contributo personale alla creazione e mantenimento di un clima positivo e di adeguata cultura d'azienda con atteggiamenti improntati allo spirito di collaborazione e di faticosa laboriosità;
  - dimostrazione di spirito di appartenenza con atteggiamenti formali e sostanziali volti a diffondere nella comunità l'orgoglio di essere dipendenti di BPrM.

**Per l'intera compagine del Personale, i premi di incentivazione non possono essere previsti e, se previsti non vengono erogati, in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari qualificate; nel caso del richiamo verbale il Consiglio di amministrazione può valutare una riduzione della parte variabile incentivante. Nei casi di pagamento differito, tra la fine del periodo di valutazione (accrual period) e il pagamento della prima quota deve intercorrere un anno.**

#### **6.2.4 Tempistiche di erogazione**

Per quanto concerne le tempistiche di erogazione, va separata la fase di decisione dell'attribuzione della componente incentivante da quella di liquidazione.

La determinazione degli incentivi da erogare deve essere effettuata dal Consiglio di amministrazione - su proposta del Direttore Generale - entro il mese di gennaio per poterne considerare gli oneri nel bilancio dell'esercizio chiuso.

La liquidazione di ciascuna componente di incentivazione indipendentemente considerata deve invece avvenire, per il personale dipendente con modalità differenti a seconda che la Banca intenda pagare o meno parte della remunerazione variabile in azioni BPrM. Il pagamento sotto forma di azioni BPrM è condizionato alla disponibilità nel fondo acquisto/vendita di azioni proprie. In caso di incapienza parziale del fondo, le azioni potranno essere assegnate secondo il seguente ordine gerarchico:

1. Dirigenti;
2. Quadri (4-3-2-1 livello);
3. Aree Professionali (4-3-2-1 livello)

Liquidazione senza riconoscimento di azioni BPrM:

- per il personale rilevante dipendente assegnatario di retribuzione variabile:
  - successivamente all'approvazione del Bilancio dell'anno in cui è maturato il diritto alla componente variabile, è erogato il 50%;
  - il restante 50% è liquidato annualmente in tre parti uguali, con la prima erogata l'anno successivo al periodo di riferimento;
- per il personale non rilevante, ma dipendente, successivamente all'approvazione del Bilancio dell'anno in cui è maturato il diritto alla componente variabile, è erogato il 100% della quota spettante:

Liquidazione con riconoscimento di azioni BPrM:

- per il personale rilevante dipendente assegnatario di retribuzione variabile:
  - successivamente all'approvazione del Bilancio dell'anno in cui è maturato il diritto alla componente variabile è erogato il 50% in forma monetaria;
  - il restante 50% sotto forma di azioni BPrM è liquidato in tre parti uguali, con la prima erogata l'anno successivo al periodo di riferimento;
- per il personale non rilevante, ma dipendente, successivamente all'approvazione del Bilancio dell'anno in cui è maturato il diritto alla componente variabile è erogato il 100% della quota spettante, così ripartita: 50% sotto forma di azioni BPrM e 50% in forma monetaria.

I dividendi che maturano nel corso del periodo di differimento sulle azioni non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo né al termine di esso.

Per tutti i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti l'incentivo viene corrisposto secondo le tempistiche definite nel programma BPrM crescita, paragrafo 6.2.2.2.

Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.

### **6.3 Benefit e rimborsi spese**

L'assemblea dei soci ha approvato la sottoscrizione di due polizze assicurative, una per infortuni e l'altra per responsabilità civile per tutti gli Amministratori e Sindaci.

Riguardo ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti, sono previsti bonus in caso di abbandono della professione e cancellazione dall'albo.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti del Collegio Sindacale, nonché al Personale più rilevante, compete il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, secondo quanto di seguito stabilito. Non è prevista la corresponsione di alcuna altra indennità accessoria.

Per il rimborso spese di tutti gli altri ruoli aziendali, si rimanda al CCNL aziende del Credito.

### **6.3.1 Criteri di riconoscimento dei rimborsi spese**

Per il rimborso delle spese sostenute e richieste con formale istanza e documentazione probante, vengono applicati i seguenti criteri:

- a) Spese alberghiere:
- Per Consiglieri, Sindaci, Direttore Generale e Vice Direttore Generale: rimborso albergo con limite giornaliero di euro 150 per notte. Tale importo è aumentato del 25% per soggiorni in città con più di un milione di abitanti;
  - Per il restante personale più rilevante: rimborso albergo con limite giornaliero di euro 120 per notte. Tale importo è aumentato del 25% per soggiorni in città con più di un milione di abitanti;

- b) Viaggi con mezzi pubblici (compresi taxi):  
Equivalente del biglietto di 1<sup>a</sup> classe delle Ferrovie dello Stato fra le località interessate, oltre al costo del taxi fra la stazione di arrivo e la sede di lavoro. In caso di utilizzo di mezzi diversi dal treno, il richiedente presenta la documentazione relativa al mezzo utilizzato, che sarà comunque ammessa al rimborso nei termini esposti;

- c) Viaggi con vettura aziendale:  
La Banca ha acquisito vetture aziendale in leasing utilizzabili dal Personale della Direzione Generale e delle Filiali.

Il Direttore Generale può autorizzare:

- il Personale più rilevante all'utilizzo della vettura aziendale per motivi personali soltanto in circostanze eccezionali e per periodi limitati e predefiniti;
- il restante personale all'utilizzo della vettura aziendale per ragioni di ufficio.

- d) Viaggi con mezzo proprio:  
Sono autorizzati ad utilizzare il mezzo proprio, per ragioni di ufficio, i Consiglieri e i Sindaci.

Il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e il restante personale più rilevante possono utilizzare il mezzo proprio, in caso di indisponibilità della vettura aziendale.

Possono essere altresì autorizzati ad utilizzare il mezzo proprio i Direttori delle Filiali e i consulenti dipendenti per ragioni commerciali e quant'altri su formale autorizzazione del Direttore Generale.

Coloro che utilizzano il mezzo proprio devono comunicare all'Area Funzionamento le vetture di proprietà con le quali effettuano i viaggi.

Le spese sostenute vengono ammesse a rimborso sulla base di una richiesta contenente tutti gli elementi utili a definire l'ammontare delle spese sostenute.

Per il calcolo del chilometraggio e del pedaggio autostradale, si fa riferimento a quanto esposto nel sito "viamichelin" – percorso consigliato con autostrada. Per la definizione del costo/chilometro, la tariffa assunta è quella della quarta classe ACI, ovviamente riferita alla vettura utilizzata.

In caso di prima assunzione il Consiglio di amministrazione può prevedere, per il personale rilevante, il rimborso di spese di insediamento, debitamente documentate, fino a un massimo di € 5.000,00.

## **6.4 Meccanismi di correzione ex-post**

In linea con l'obiettivo della normativa di riflettere l'andamento temporale dei rischi effettivamente assunti dalla Banca e di limitare comportamenti fraudolenti e non conformi con i principi delle presenti politiche da parte dei dipendenti con ruoli e responsabilità rilevanti, la Banca applica dei meccanismi di correzione della componente di incentivazione sia per la componente maturata ma non ancora erogata (sistemi di "malus") sia per l'intera componente già erogata (sistemi di "claw-back"). I meccanismi conducono quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la Banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base capitale.

I meccanismi suddetti non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di "malus" o "claw-back".

### **6.4.1 Sistemi di malus**

La componente di incentivazione soggetta a pagamento differito può essere soggetta a riduzione in relazione alla dinamica dei livelli di capitale, in modo da garantire in misura prioritaria la sostenibilità della situazione finanziaria della Banca e non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

A tal fine, la componente maturata ma non ancora erogata è soggetta ad un meccanismo di aggiustamento legato al livello del Total Capital Ratio (TCR) calcolato attraverso il rapporto tra il Patrimonio di Vigilanza e le attività di rischio ponderate. Tale indicatore deve presentare un valore maggiore o uguale al 10%; eventuali riduzioni sotto questa soglia non sono compatibili con una sana e prudente gestione della Banca.

Pertanto, la componente di incentivazione che deve essere ancora corrisposta al personale rilevante dipendente è decurtata come segue:

- del 25% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 10% e maggiore o uguale del 9%;
- del 50% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 9% e maggiore o uguale all'8%;
- del 100% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore dell'8%.

#### **6.4.2 Sistemi di recupero (claw-back)**

Successivamente all'erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto, , un periodo di 2 anni (c.d. retention) per il personale non rilevante e di 5 anni per quello rilevante durante i quali è possibile per la Banca rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata (c.d. claw-back). Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile. Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o norme di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- compensi erroneamente corrisposti in violazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e delle presenti politiche;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Per la componente di incentivazione riconosciuta sotto forma di azioni proprie della Banca, in caso di claw-back, il dipendente sarà tenuto a restituire lo stesso numero di azioni o, qualora ne avesse disposto la vendita, il controvalore in denaro alla data di assegnazione delle stesse.

Per le operazioni di credito poste in essere dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti, la Banca può prevedere – previo compenso di volta in volta stabilito, che tuttavia non può superare il 10% delle commissioni ricevute per l'operazione – il recupero integrale delle commissioni corrisposte per l'operazione qualora, nei primi tre anni di vita dell'affidamento, la posizione del debitore manifesti segnali di forte anomalia che lo faccia includere, non occasionalmente, fra le partite deteriorate. Analogo recupero sarà effettuato in caso di estinzione di mutui:

- nel primo anno di vita – se il mutuo ha durata inferiore a 3 anni;
- nei primi due anni di vita – se il mutuo ha durata pari o superiore a 3 anni e inferiore a 7 anni;
- nei primi tre anni di vita – se il mutuo ha durata pari o superiore a 7 anni.

Sono esclusi dal claw-back:

- i mutui estinti per surroga qualora la Banca – interpellata – non si sia resa disponibile a concedere condizioni pari al surrogante;
- i mutui che prevedono nel contratto una penale per estinzione anticipata.

In caso di scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione con la Banca, il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede con mandato di agenzia deve costituire un deposito di importo pari all'affidamento e/o al debito residuo con vincolo fino alla scadenza dei tre anni.

Per i rimborsi spese di cui al paragrafo 6.2.1.3, nel caso di recesso contrattuale da parte del consulente prima della scadenza prevista, la Banca provvede al recupero delle somme erogate.

#### **6.5 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto**

In caso di conclusione del rapporto ad iniziativa della Banca (con esclusione delle situazioni motivate da giusta causa o giustificato motivo), possono essere raggiunti accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio connesso ad eventuali vertenze,

possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'esodo, anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti e comunque comprensiva di quella determinata ai sensi CCNL del Credito.

L'onere della Banca non può superare il numero di mensilità mancanti ai fini della eventuale maturazione completa dei requisiti necessari per il collocamento in quiescenza e, in alcun caso, il costo aziendale di 24 mensilità. Tali incentivi sono comunque assoggettati ai sistemi di recupero previsti al paragrafo 6.4.2.

Per il personale rilevante appartenente al Consiglio di amministrazione e al Comitato esecutivo non sono previsti compensi per la cessazione anticipata dalla carica, salvo specifica delibera dell'Assemblea che dovrà comunque rispettare i parametri previsti per il personale rilevante.

Per il Direttore Generale e per il restante personale rilevante possono essere pattuiti compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che non possono superare le dodici mensilità, per un importo massimo di € 200.000,00 per il Direttore Generale e € 150.000,00 per gli altri. Tale importo verrà corrisposto per il 40% al termine del rapporto di lavoro purché nell'anno precedente sia stato conseguito il budget economico e solo se l'utile lordo, dedotti gli incentivi ai dipendenti, non sia inferiore al 95% dell'utile previsto in budget. Il restante 60% verrà suddiviso in due quote paritarie erogate nei successivi due anni e soggette ai meccanismi di cui al paragrafo 6.4.1. Sono fatte salve, per l'intero importo, le clausole di claw back previste al paragrafo 6.4.2 (le previsioni di cui al presente capoverso non sono applicabili in caso di corresponsione di incentivo all'esodo e/o risoluzione consensuale tramite specifiche pattuizioni).

Con la cessazione dell'attività di servizio, decade il diritto a ricevere gli incentivi ancora non maturati.

In caso di particolari meriti, il Consiglio di amministrazione può erogare al dipendente che cessa il servizio un premio in denaro che non può superare le sei mensilità, per un importo massimo di € 100.000,00.

Quanto previsto in questo paragrafo rientra nella quota variabile spettante al personale.

## **7. Governance del sistema di remunerazione e di incentivazione**

La BPrM, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, intende favorire la competitività della Banca nel rispetto del principio della sana e prudente gestione e rafforzare il governo dell'impresa garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Il processo di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione si articola nelle fasi di seguito descritte:

1. l'Assemblea ordinaria:

- approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica per il personale rilevante, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
- determina il valore della medaglia di presenza per gli Amministratori;
- stabilisce il valore della remunerazione complessiva del Presidente del Collegio



Sindacale e dei Sindaci Effettivi tenendo in considerazione le tariffe professionali applicabili;

- il Consiglio di Amministrazione recepisce le politiche approvate dall'Assemblea Ordinaria e, valutata la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione del personale con i piani strategici della Banca e i rischi aziendali, dispone la realizzazione delle stesse e le riasamina annualmente;
- il Direttore Generale, coadiuvato dall'Area Legale, dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e di implementazione sulla base delle decisioni del Consiglio di Amministrazione;
- la Funzione di Conformità alle norme, come previsto dalle Disposizioni, verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili a BPrM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la funzione di controllo dei rischi contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF)
- la Funzione di Revisione Interna, come previsto dalle Disposizioni, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti politiche;
- il Direttore Generale, nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio:
  - riceve dalla Direzione Centrale Bilancio, Affari Generali, Controllo di gestione apposita informativa inerente allo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione ai dipendenti;
  - rileva con il supporto della stessa Direzione, i valori assunti dai parametri presi a riferimento per il riconoscimento delle componenti di incentivazione di tipo qualitativo;
  - riassume, i compensi deliberati a collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
  - trasmette al Consiglio di Amministrazione un'apposita informativa riassuntiva, corredata da eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione.
- Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'apposita informativa predisposta dal Direttore Generale<sup>24</sup>:
  - verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante non legata a parametri economici ai responsabili delle funzioni di controllo interno (avvalendosi a tal fine del parere del Collegio Sindacale che vigila sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni);
  - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte dal Direttore Generale, da sottoporre al vaglio dell'Assemblea Ordinaria.

---

<sup>24</sup> Le valutazioni delle prestazioni che vengono associate alle componenti di incentivazione devono essere, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti.

## **Allegato A: Tabelle riepilogative<sup>25</sup>**

### **GOVERNANCE**

<b>COMPONENTE FISSA</b>	<b>COMPONENTE INCENTIVANTE</b>
-------------------------	--------------------------------

#### Consiglio di amministrazione

Medaglia di presenza	Nessuna remunerazione
Polizza infortuni professionali	

---

<sup>25</sup> Le tabelle hanno esclusivo carattere riepilogativo e non sostituiscono, in caso di difformità, quanto contenuto nei precedenti paragrafi.

**Presidente e Vice Presidente**

Remunerazione annua stabilita dal Cda ai sensi dell'art. 2389 c.c.  Polizza infortuni professionali	Nessuna remunerazione
---	-----------------------

**Comitato esecutivo**

Medaglia di presenza  Polizza infortuni professionali	Nessuna remunerazione
---	-----------------------

**Collegio sindacale**

Remunerazione per attività di competenza e compenso orario per partecipazione a sedute organi sociali  Polizza infortuni professionali	Nessuna remunerazione
--	-----------------------

**PERSONALE DIPENDENTE**

<b>COMPONENTE FISSA</b>	<b>COMPONENTE INCENTIVANTE</b>
-------------------------	--------------------------------

**Direttore generale**

CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto	<p align="center">Max. 25% della R.A.L. al conseguimento del budget economico e solo se l'utile lordo, dedotti gli incentivi ai dipendenti, non è inferiore al 95% dell'utile previsto in budget.</p> <p align="center">Tempi di erogazione 50% all'approvazione del bilancio 50% nei tre anni successivi</p> <p>Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.</p>
--	---

**Vice Direttore generale**

CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto	<p align="center">Max. 15% della R.A.L. al conseguimento del budget economico e solo se l'utile lordo, dedotti gli incentivi ai dipendenti, non è inferiore al 95% dell'utile previsto in budget</p> <p align="center">Tempi di erogazione 50% all'approvazione del bilancio 50% nei tre anni successivi</p>
--	--

	<p>Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.</p>
--	---

Capo Area Rete Interna, i Responsabili dell' Area Crediti, , Controlli, Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione e Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria

<p>CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto</p>	<p>1) Max. 12% della R.A.L. al conseguimento di risultati qualitativi/quantitativi diversificati per settore di appartenenza.</p> <p>2) Max 15% della R.A.L. (comprensivo dell'incentivo di cui al punto 1) e non superiore al 10% della R.A.L. aziendale a riconoscimento di un personale impegno dimostrato</p> <p>Tempi di erogazione 50% all'approvazione del bilancio 50% nei tre anni successivi</p> <p>Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.</p>
---	--

Restante personale dipendente

<p>CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto</p>	<p>1) Max. 10% della R.A.L. al conseguimento di risultati quali/quantitativi diversificati per settore di appartenenza</p> <p>2) Max 15% della R.A.L. (comprensivo dell'incentivo di cui al punto 1) e non superiore al 10% della R.A.L. aziendale a riconoscimento di un personale impegno dimostrato</p> <p>Tempi di erogazione 100% all'approvazione del bilancio</p> <p>Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala</p>
---	--

	condotta.
--	-----------

**Personale dipendente clausole di malus e claw back**

MALUS	<p>La componente di incentivazione che deve essere ancora corrisposta è decurtata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• del 25% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 10% e maggiore o uguale del 9%;</li> <li>• del 50% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 9% e maggiore o uguale all'8%;</li> <li>• del 100% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore dell'8%.</li> </ul>
CLAW BACK	<p>E' previsto, per tutto il personale, un periodo di 2 anni (c.d. retention) durante i quali è possibile per la Banca rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata (c.d. claw-back). Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o norme di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;</li> <li>• comportamenti fraudolenti del dipendente o del promotore finanziario;</li> <li>• grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all'interno della Banca;</li> <li>• compensi erroneamente corrisposti in violazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e delle presenti politiche.</li> </ul>

**PERSONALE NON DIPENDENTE**

<b>COMPONENTE FISSA (RICORRENTE)</b>	<b>COMPONENTE INCENTIVANTE (NON RICORRENTE)</b>
--------------------------------------	---

Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (a far data dal 1 luglio 2017)

Fatto salvo quanto definito al paragrafo 6.2.1.3, per i prodotti di investimento,	Programma BPrM crescita (cfr. paragrafo
---	---

<p>riconoscimento di remunerazione collegata al portafoglio totale detenuto secondo quattro classi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONSULENTICON PORTAFOGLIO INFERIORE A 5 MILIONI DI EURO: 46% DEL PAY-IN</li> <li>• CONSULENTI CON PORTAFOGLIO COMPRESO FRA 5 E 10 MILIONI DI EURO: 55% DEL PAY-IN;</li> <li>• CONSULENTI CON PORTAFOGLIO COMPRESO FRA 10 E 25 MILIONI DI EURO: 59% DEL PAY-IN</li> <li>• CONSULENTI CON PORTAFOGLIO OLTRE I 25 MILIONI: 67% DEL PAY-IN</li> </ul> <p>Può essere, inoltre, riconosciuto un rimborso spese nella misura di € 500,00 mensili per quattro anni.</p> <p><b>Per altre tipologie di prodotti si rinvia alla sottostante tabella A.</b></p> <p><b>Per le politiche di reclutamento si rinvia alla tabella B</b></p>	<p>6.2.2.2)</p>
--	-----------------

Capo Team (a far data dal 1 luglio 2017)

<p>in aggiunta alla remunerazione scaturente dalla propria attività di singoli consulenti il 10% del pay-out riconosciuto ai consulenti facenti parte del Team di riferimento per l'attività di coordinamento</p>	
---	--

**Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti clausole di malus e claw back**

<p>MALUS</p>	<p>La componente non ricorrente differita viene corrisposta secondo tempi e modalità previsti nel paragrafo 6.2.2.2.</p>
<p>CLAW BACK</p>	<p>è previsto, per tutto il personale, un periodo di 2 anni (c.d. retention) durante i quali è possibile per la Banca rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata (c.d. claw-back). Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o norme di condotta applicabili alla Banca, da cui</li> </ul>

	<p>sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comportamenti fraudolenti del dipendente o del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede;</li> <li>• grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all'interno della Banca;</li> <li>• compensi erroneamente corrisposti in violazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e delle presenti politiche.</li> </ul> <p>Per le operazioni di credito, la Banca può prevedere – previo compenso di volta in volta stabilito, che tuttavia non può superare il 10% delle commissioni ricevute per l'operazione – il recupero integrale delle commissioni corrisposte per l'operazione qualora, nei primi tre anni di vita dell'affidamento, la posizione del debitore manifesti segnali di forte anomalia che lo faccia includere, non occasionalmente, fra le partite deteriorate. Analogo recupero sarà effettuato in caso di estinzione di mutui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel primo anno di vita – se il mutuo ha durata inferiore a 3 anni;</li> <li>- nei primi due anni di vita – se il mutuo ha durata pari o superiore a 3 anni e inferiore a 7 anni;</li> <li>- nei primi tre anni di vita – se il mutuo ha durata pari o superiore a 7 anni.</li> </ul> <p>Per la corresponsione di rimborsi spese (€ 500,00 mensili), nel caso di recesso contrattuale da parte del promotore prima della scadenza prevista, la Banca provvede al recupero delle somme erogate.</p>
--	---

### **Trattamento per tutto il personale in caso di scioglimento rapporto**

In caso di conclusione del rapporto ad iniziativa della Banca (con esclusione delle situazioni motivate da giusta causa o giustificato motivo), possono essere raggiunti accordi individuali di risoluzione consensuale

Massimo accordabile 24 mensilità soggette a meccanismi di claw back

In caso di particolari meriti, il Consiglio di amministrazione può erogare al dipendente che cessa il servizio un premio in denaro che non può superare le sei mensilità, per un importo massimo di € 100.000,00.

--

**Tabella A: Remunerazioni per consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti per tutto quanto non compreso nelle tabelle precedenti**

<b>PRODOTTO / SERVIZIO</b>	<b>PROVVIGIONE</b>	<b>PARAMETRO</b>
Azioni BPrM	0,50%	Front in fase di sottoscrizione di offerta primaria.
<b>LIQUIDITA'</b>		
Depositi in c/c, c/d, d/r, - liquidità in qualunque forma, azioni BprM	0,25%	Giacenza media mensile
<b>PRODOTTI DI IMPIEGO (esclusi ovviamente i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi allo stesso promotore)</b>		
Aperture di credito in c/c  (con esclusione di quelle riferibili a posizioni deteriorate)	0,20%	Utilizzo medio annuo degli affidamenti concessi
Aperture di credito per anticipi s.b.f. su appunti bancari e su fatture. Anticipi export  (con esclusione di quelle riferibili a posizioni deteriorate)	0,10%	Utilizzo medio annuo degli affidamenti concessi
Mutui Ipotecari per qualunque durata  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	20,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Mutui Chirografari (durata 2 a 5 anni)  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	15,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Mutui Chirografari (durata uguale o superiore a 5 anni)  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	20,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *



Prestiti personali ( <i>BPrM è ConTe e prodotti simili</i> )  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	20,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
Fidejussioni (Italia/Estero) rilasciate dalla Banca Credito documentario	30,00%	Importo annuale calcolato sulle commissioni percepite dalla banca
Leasing, factoring, segnalazione e/o collocamento cessione del quinto dello stipendio o pensione ed Ant. TFS	50,00%	Provvigioni riconosciute alla Banca dalle Società convenzionate
Sovvenzioni/mutui chirografari/finanziamenti import a breve termine con durata da 12 mesi a 24 mesi  (sono esclusi i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi per consolidare esposizioni in essere ad andamento anomalo)	10,00%	Tasso nominale annuo iniziale, calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. UNA TANTUM *
<b>PRODOTTI ASSICURATIVI</b>		
Polizze ramo I, V, Multiramo, Miste, TCM, Ramo IV, Rami danni di qualsiasi società convenzionata compresa segnalazione polizze assicurative su credito	50,00%	Provvigioni incassate dalla Banca dalle varie compagnie
<b>PRODOTTI E SERVIZI VARI</b>		
Negoziazione di titoli su mercati regolamentati o in conto terzi fuori mercato	50%	Commissioni percepite dalla Banca
Negoziazione di titoli su mercati ESTERI regolamentati o in conto terzi fuori mercato	10%	Commissioni percepite dalla Banca
DIRECTA SIM	zero	Nessuna provvigione di apertura. Nessuna commissione per le operazioni transate.
Accensione di c/c singolo ordinario (escluso c/c TITOLI che non viene remunerato)	20 euro	Corrisposti dopo sei mesi dalla data di apertura

Accensione di c/c ripresa	50 euro	Corrisposti dopo sei mesi dalla data di apertura e nel caso vi sia effettiva domiciliazione degli emolumenti
Installazione P.O.S. (compreso mobile POS)	20 euro+0,075% sul transato	La componente fissa è una tantum per ogni POS installato.
Attivazione POS virtuale per e-commerce	20 euro+0,10% sul transato	La componente fissa è una tantum per ogni POS installato.
Emissione Carta Bancomat	zero	Per ogni singola Carta emessa
Emissione Carta di Credito	10 euro+0,15% sul transato	La componente fissa è una tantum per ogni singola Carta emessa
Altri servizi prestati da terzi in genere	50%	Provvigioni incassate dalla Banca dalle varie Società

\*la provvigione massima riconoscibile è il 2% calcolato sull'importo accordato ed effettivamente erogato. Una Tantum.

**Tabella B: Politiche di reclutamento dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti**

**PACCHETTO PROPOSTA PER CONSULENTE DI RETE**

<b>ANTICIPO PROVVIGIONALE RECUPERABILE</b>	
Durata 12-24 MESI mesi	
Importo max mensile = (ultimo UNICO + 10%)/12 con verifica su potenziale	
Tetto massimo = 12.500 € al mese, 150.000 € su base annua	
Recupero con ogni componente economica, incluso bonus (di qualsiasi tipo)	
Recupero eventuale parte residua con 20% provvigioni mensili fino ad esaurimento	
Verifica raggiungimento obiettivi trimestrali	
Richiesto patto di durata minima 5 ANNI	

<b>BONUS INGRESSO SU MASSE RACCOLTE NEI PRIMI 2 ANNI</b>			
Comparti (Raccolta pregiata come definita paragrafo 6.2.2.2 del presente documento)			
	oltre 5 mil.		1,00%
	da 0 a 5 mil.		0,50%
Bonus eventuale responsabile gruppo su struttura:		0,50%	

Comparto Raccolta Diretta-Ramo I	0,25%
----------------------------------	-------

TABELLA OBIETTIVI RACCOLTA NETTA PER MANTENIMENTO ANTICIPO MENSILE 24 MESI								
TRIM	1	2	3	4	5	6	7	8
% raggiungim.	20%	25%	35%	50%	65%	75%	85%	100%

TABELLA OBIETTIVI RACCOLTA NETTA PER MANTENIMENTO ANTICIPO MENSILE 12 MESI				
TRIM	1	2	3	4
% raggiungim.	25%	50%	75%	100%

**Regole:**

1. trimestralmente il programma di anticipi mensili viene confermato se viene raggiunto almeno il 50% della percentuale di raggiungimento sopra prevista. In caso di mancato raggiungimento, il programma viene annullato e gli anticipi percepiti diventano un debito da compensare ;

2. a fine periodo vengono calcolati i Bonus da riconoscere e si effettua una compensazione tra l'importo del Bonus e la somma degli anticipi provvigionali percepiti. Se la somma algebrica tra le due variabili è a favore del Consulente, l'importo differenziale viene riconosciuto per il 50% entro i 4 mesi successivi alla scadenza del piano e per il 50% 12 mesi dopo la scadenza del piano.

Nel caso in cui il differenziale risultasse negativo per il Consulente, tale importo verrebbe consolidato

come debito nei confronti della Banca. Tale debito potrà essere estinto a scelta del Consulente:

- mediante importo pagato in soluzione unica entro i 4 mesi successivi alla quantificazione del debito;
- attraverso eventuali rateizzazioni concordate caso per caso.

## PACCHETTO PROPOSTA PER BANCARI TARGET

<b>CARATTERISTICHE BANCARI TARGET</b>
<p>Età: 25-55 anni            Esperienza di almeno 5 anni nel settore Bancario            Incarico svolto nella Banca di provenienza: private banker, consulente investimenti di filiale o analoghe attività            Se altri incarichi (Direttore, Vice o analoghi) deve avere portafoglio potenziale dato da relazioni costanti            Minimo Potenziale raccolta 5 milioni di euro, ideale 10-20 milioni.</p>

<b>ANTICIPO PROVVISORIO/BONUS</b>
<p>Durata 2 anni            Importo max mensile = 500 euro per ogni milione di raccolta Pregiata (come definita nel paragrafo 6.2.2.2 del presente documento) prevista come obiettivo nei 2 anni            Tetto massimo = 12.500 € al mese, 150.000 € su base annua            Raggiungimento minimi di produttività previsti (cfr. tabella)</p>

Recupero con ogni componente economica, incluso bonus (di qualsiasi tipo)  
Recupero eventuale parte residua con 20% provvigioni mensili fino ad esaurimento  
Richiesto patto di durata minima 5 ANNI

TABELLA OBIETTIVI RACCOLTA NETTA PREGIATA								
TRIM.	1	2	3	4	5	6	7	8
% raggiungim.	25%	30%	40%	50%	65%	75%	85%	100%

Regole:

1. trimestralmente il programma di anticipi mensili viene confermato se viene raggiunto almeno il 50% della percentuale di raggiungimento sopra prevista, ovvero l'intero obiettivo previsto su ogni forma tecnica di raccolta, con la sola esclusione dei titoli in regime amministrato. In caso di mancato raggiungimento il programma viene annullato e gli anticipi percepiti diventano un debito da compensare. Tale debito potrà essere estinto:
  - mediante importo pagato in soluzione unica entro i 4 mesi successivi alla quantificazione del debito;
  - attraverso eventuali rateizzazioni concordate caso per caso.
2. nel caso di raggiungimento dell'obiettivo di fine anno (ossia la percentuale piena di obiettivo al termine del primo anno) gli anticipi percepiti vengono definitivamente acquisiti e diventano un bonus. Inoltre si continua con gli anticipi per il secondo anno dove si ripete la stessa operazione;
3. se al termine del primo anno non si raggiunge l'obiettivo previsto (cioè il 50% delle masse pregiatae previste come obiettivo nei 2 anni), il programma viene annullato con le conseguenze descritte nel punto 1.

Esempio

Obiettivo previsto 5 milioni nei 2 anni.

Alla fine del primo trimestre, il promotore dovrà raggiungere: € 625.000,00 di raccolta pregiata, o in alternativa € 1.250.000,00 di massa complessiva;

Alla fine del primo anno, il promotore dovrà raggiungere € 2.500.000,00 di raccolta pregiata.

## **Allegato B: Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante**

Il presente Allegato, che forma parte integrante delle politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Macerata, è predisposta ai sensi della Circolare 285 – parte prima – Titolo IV- capitolo 2- sezione I – paragrafo 6, delinea la politica per l'identificazione del personale più rilevante. Essa costituisce l'insieme di principi, criteri e procedure di cui la banca si dota (ex ante) per identificare i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca, ai sensi degli RTS sui risk-takers.

In essa vengono definiti, secondo un principio di proporzionalità alle caratteristiche dimensionali e organizzative della Banca:

- i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione;
- le modalità di valutazione del personale ai fini della succitata identificazione;
- il ruolo svolto dagli Organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Per identificare il personale più rilevante BPrM applica il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo

2014, n. 604. Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente, entro il mese di Marzo, dall'Area Legale, sentita la Compliance e la Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione e comprende l'analisi dei criteri qualitativi ed eventualmente, qualora raggiunti, quantitativi, di cui al Regolamento suddetto, applicabili al personale della Banca ed ai membri degli Organi societari. Il processo di identificazione del personale più rilevante viene effettuato valutando le posizioni individuali in termini di responsabilità affidate, livelli gerarchici, attività svolte<sup>26</sup>, remunerazione percepita, deleghe e capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca.

Gli esiti del processo suddetto sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono le seguenti informazioni:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le personalità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione. Tali esiti vengono discussi in sede di Consiglio di Amministrazione almeno 21 giorni prima dell'Assemblea che approva il Bilancio.

All'assemblea dei soci vanno fornite le principali informazioni sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, attraverso apposita sezione all'interno della relazione annuale sulle politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Macerata. (non è necessario fornire informazioni sui nominativi, i ruoli e le responsabilità dei singoli risk-takers, ma vanno rese informazioni aggregate su numero e ruoli/responsabilità dei risk-takers, le variazioni rispetto all'anno precedente, le esclusioni operate e le motivazioni di tali esclusioni, e ogni altro dato essenziale per comprendere appieno la politica di remunerazione).

Annualmente a seguito del processo di identificazione si provvederà a modificare, ove necessario, la predetta lista che verrà aggiornata e ricondotta all'interno della Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

---

<sup>26</sup> Si fa riferimento alla possibilità di influire in maniera rilevante sulla determinazione dei requisiti patrimoniali di primo Pilastro

## FUNZIONE DI COMPLIANCE - PARERE DI CONFORMITÀ n. 5 /2020

### PREMESSA ED OBIETTIVI

Come da **Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le Banche 15° aggiornamento del 02.07.2013** e **Regolamento congiunto Consob-BdI del 29.10.2007** la Funzione di Conformità deve essere coinvolta nella valutazione *ex ante* della conformità alla regolamentazione applicabile di tutti i progetti/prodotti innovativi che la Banca intenda intraprendere; rientrano nell'ambito di attività della funzione anche la consulenza ed assistenza nei confronti degli organi di vertice della Banca in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità (compresi quindi regolamenti e circolari interne).

Ciò posto, è stato dunque richiesto a questa Funzione di Conformità di esprimere il proprio giudizio- parere in merito a

*“Politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Macerata”*

### PERIMETRO NORMATIVO E CONTESTO DI RIFERIMENTO

La materia, oggetto della comunicazione di servizio è potenzialmente impattata dalla normativa di seguito indicata:

a) **NORMATIVA DI FONTE ETERONOMA**

- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia;
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito anche “le Disposizioni”) come modificate dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n. 285/13 di Banca d'Italia;
- orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall’Autorità Bancaria Europea (*European Banking Authority – EBA*) a dicembre 2015 (e pubblicati nella versione italiana il 27 giugno 2016). Gli Orientamenti dell’EBA, che sostituiscono quelli del CEBS di dicembre 2010, sono emanati ai sensi della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), già recepita nelle disposizioni di vigilanza nel 2014 (cfr. 7° aggiornamento della Circolare n. 285), e tengono conto dell’evoluzione delle prassi di mercato e dell’esperienza nel frattempo maturata dalle autorità di vigilanza in questo ambito;

b) **NORMATIVA DI FONTE AUTONOMA**

- Documento “Politiche di remunerazione ed incentivazione della Banca della Provincia di Macerata” approvato dall’Assemblea dei soci del 26 aprile 2019
- Informativa da fornire all’Assemblea dei soci prevista il 30 aprile 2020 (salvo proroga emergenza Covid – 19)
- Statuto della Banca della Provincia di Macerata
- Codice Etico della Banca della Provincia di Macerata
- Piano strategico 2019-2021
- Budget per l’anno 2020.

### ANALISI DELL’OGGETTO DELLA RICHIESTA DI PARERE

Con riguardo alle politiche di remunerazione approvate dall’assemblea dei soci il 26 aprile 2019, l’attività svolta da questa funzione ha riscontrato la rispondenza della prassi seguita dalla Banca nell’esercizio in esame con la normativa di fonte eteronoma e autonoma in vigore.

Le presenti politiche di remunerazione e di incentivazione da portare in Assemblea il 30 aprile 2020 (salvo proroga emergenza Covid - 19) per l’approvazione, sono state stabilite in coerenza con la

prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Banca, prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Il documento contenente la policy è stato predisposto dall'Area Legale in collaborazione con la Direzione Generale in modo da garantirne la congruità del contenuto con le linee guida e i precetti contenuti nella normativa che regola la materia..

Le politiche di remunerazione proposte per il 2020 sono sostanzialmente invariate rispetto al 2019 ma si è proceduto a rettifiche di carattere formale oltre che ad inserire la cd forma di retribuzione "ad personam" tra le componenti fisse. E' stato inoltre eliminato l'elenco del personale rilevante; infatti dal 2020 le conclusioni del processo di rilevazione del personale rilevante, dunque l'elenco del personale stesso, vengono recepite all'interno della relazione sulle politiche di remunerazione ed incentivazione.

Tali politiche risultano idonee a realizzare gli obiettivi fissati nel budget e nel Risk Appetite Framework deliberato dal Cda per l'anno 2020 e non inducono ad un comportamento commerciale aggressivo verso la clientela considerati gli obiettivi previsti in budget e l'attenzione posta alla qualità del servizio fornita al cliente che viene opportunamente incentivata alla rete vendita.

A parere della Funzione, pur non essendo la Banca classificabile tra gli enti significativi sottoposti a vigilanza diretta della Bce, è opportuna la previsione contenuta nel paragrafo "6.2.2 Componente di incentivazione" del mancato riconoscimento della remunerazione variabile nel caso di mancato rispetto dei requisiti patrimoniali minimi (comprensivi dei requisiti specifici eventualmente fissati dalla Banca d'Italia ad esito dello Srep, della riserva di conservazione del capitale e della riserva anticiclica) in modo da non pregiudicare il mantenimento dei requisiti di capitale *fully loaded* attualmente già conseguito.

Si ricorda peraltro che la Banca d'Italia nella raccomandazione del 27 marzo u.s., sulla distribuzione di dividendi da parte delle banche italiane meno significative durante la pandemia da COVID-19, ha rilevato che anche le politiche relative alla remunerazione variabile possono avere un impatto significativo sulla base patrimoniale delle banche; pertanto richiede agli intermediari di adottare un approccio prudente e lungimirante nello stabilire le politiche di remunerazione.

#### **GIUDIZIO FINALE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ**

Sulla base della analisi svolte, la scrivente Funzione esprime il seguente giudizio di conformità:

- Giudizio positivo

La funzione scrivente ha partecipato al processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione nonché alle ultime integrazioni al documento da sottoporre all'approvazione dell'assemblea dei soci del 30 aprile 2020 (salvo proroga emergenza Covid-19).

Pertanto, a giudizio della Funzione, il documento risulta aderente alle previsioni delle Autorità di Vigilanza, allo statuto e al codice etico della Banca.

Alla luce di quanto sopra si ritiene di poter chiedere all'Assemblea l'approvazione degli indirizzi in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione che la Banca ha deciso di adottare per il

corrente anno considerandole rispondenti alla best practice desumibile dal contesto normativo di riferimento e di tutela:

- nei confronti della clientela, in quanto non vengono spinte pratiche commerciali non rispondenti agli interessi della stessa;
- nei confronti della Banca grazie all'introduzione di clausole che non prevedono l'erogazione della remunerazione variabile nel caso la Banca non rispettasse i requisiti minimi di capitale e tendono a fidelizzare la rete e a differire parte della remunerazione in più anni premiando la qualità di lungo termine del lavoro della rete vendita.

Si invita, comunque, la Banca a tenere nella giusta considerazione quanto rilevato dalla Banca d'Italia nella raccomandazione del 27 marzo u.s sopra citata.

<b>MODALITÀ DI UTILIZZO DEL PARERE</b>
--

Si ricorda che il presente giudizio è da ritenersi valido fino al 31/12/2020.

Data: 01/04/2020

Il Responsabile della Funzione di Conformità  
(A. Ardiccioni)

Allegati:

- Bozza di circolare sulle politiche di remunerazione ed incentivazione della BPrM
- Bozza di relazione sulle Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione 2019





**DIVISIONE AUDIT**

**REPORT N° 93 –POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE (2019)**

**BANCA MACERATA SPA**

**6 APRILE 2020**

<b>DESTINATARI</b>
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
COLLEGIO SINDACALE
DIREZIONE GENERALE
REFERENTE INTERNO FUNZIONE IA



## INDICE

I. EXECUTIVE SUMMARY .....	5
II. OBIETTIVI E LIMITI DELLA VERIFICA .....	5
III. METODOLOGIA APPLICATA .....	6
IV. VERIFICHE EFFETTUATE .....	6
V. PRINCIPALI CONSIDERAZIONI EMERSE .....	6
V.1 PREMESSA .....	7
V.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO) .....	8
V.3 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO) .....	8
V.4 VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO (PROCESSI DI GOVERNO) .....	9

### Allegato A: Valutazione del SCI



## I. Executive Summary

Sulla base di quanto previsto nel contratto di esternalizzazione della funzione di Internal Auditing e del piano delle verifiche per l'anno 2020, abbiamo sottoposto a verifica la “rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in vigore” in ottemperanza a quanto definito nelle disposizioni di vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (25° aggiornamento, circolare 285/2013).

Dalle analisi effettuate e dai riscontri emersi si rileva la seguente valutazione del Sistema dei Controlli:

PARAGRAFO	N° RISCHI	CLASSE VAL. SCI <sup>1</sup>
ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7	CLASSE I
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	4	CLASSE I
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO	1	CLASSE I
TOTALE	12	

Il processo in esame non ha evidenziato aspetti di miglioramento.

Si ricorda che, con la “*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 Banca d'Italia ha raccomandato agli Intermediari di:

- almeno fino al 1 ottobre 2020 1) non pagare dividendi (ivi inclusa la distribuzione di riserve) e non assumere alcun impegno irrevocabile per il pagamento dei dividendi per gli esercizi finanziari 2019 e 2020, e 2) astenersi dai riacquisti di azioni miranti a remunerare gli azionisti.
- adottare un approccio prudente e lungimirante nello stabilire le politiche relative alla remunerazione variabile.

Secondo quanto riferito dal Responsabile Compliance, tale tema sarà oggetto di trattazione nell'ambito del CdA fissato per il giorno 8 aprile 2020.

Il dettaglio della valutazione finale è riportato nell'**Allegato A** al presente report.

## II. Obiettivi e limiti della verifica

Obiettivo del controllo è stato quello di verificare l'adeguatezza dei meccanismi di controllo attuati dalla Banca e finalizzati ad assicurare la rispondenza tra normativa esterna, normativa aziendale e prassi effettivamente seguite in materia di remunerazione.

Il lavoro è stato avviato nella giornata del 18 marzo 2020 tramite controlli off-site sulla documentazione fornitaci dalla Banca, focalizzando l'attenzione sugli assetti di governo e del relativo impianto organizzativo predisposto, tenendo conto del principio di proporzionalità che viene richiamato in materia e dell'appartenenza della Banca alla quarta categoria SREP.

<sup>1</sup> Rif. Allegato B del Contratto di outsourcing della Funzione di Revisione interna.

Esulano dalla presente attività valutazioni di carattere generale sul grado di “conformità” della documentazione e delle procedure utilizzate dalla Banca alle norme di etero-regolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici), in quanto di pertinenza della funzione di Compliance.

### III. Metodologia applicata

Nel corso dell'intervento di assessment, sono state svolte le seguenti attività:

- analisi della regolamentazione interna e dell'assetto organizzativo;
- valutazione dei processi di definizione delle politiche di remunerazione;
- valutazione delle attività di controllo di linea e di secondo livello;
- proposte di possibili miglioramenti al sistema dei controlli.

Le valutazioni sono state effettuate sulla base dei seguenti steps:

- esame dei rischi, catalogati per frequenza/probabilità e per peso/impatto, che potenzialmente possono ricadere sulle descritte attività;
- valutazione dei controlli/presidi definiti dalla Banca (di linea/gerarchici e/o di secondo livello e/o ispettivi) per mitigare tali rischi;
- determinazione del “rischio residuo” e, conseguentemente, valutazione dell'efficacia del livello di controllo posto in essere dalla Banca.

La valutazione del livello di controllo/presidio definito dalla Banca risulta effettuata sulla base delle seguenti modalità operative:

- analisi della regolamentazione aziendale e della documentazione fornitaci;
- intervista con il process owner.

### IV. Verifiche effettuate

Le attività oggetto delle verifiche sono state:

PARAGRAFO	RIF. PROCESSI ABI
<i>ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</i>	<i>PLANIFICAZIONE STRATEGICA/ORGANIZZAZIONE</i>
<i>ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</i>	<i>CONTROLLO DEL RISCHIO</i>
<i>VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO</i>	<i>CONTROLLO DEL RISCHIO</i>

### V. Principali considerazioni emerse

Nel seguito della presente, si riportano le principali considerazioni emerse nel corso del lavoro.

## V.1 **PREMESSA**

Con il 25° aggiornamento della Circolare n. 285/13, Banca d'Italia ha introdotto nuove disposizioni in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". Esse hanno dato attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

La Banca ha esaminato e adeguato le proprie politiche di remunerazione alla luce delle predette novità normative.

L'obiettivo di tali norme è quello di pervenire "a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso"<sup>2</sup>.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione:

- possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie attraendo e/o mantenendo nell'azienda professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- devono non 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;
- sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari.

Le funzioni di controllo interno delle banche, ciascuna per le proprie competenze, devono assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento:

- La funzione di controllo dei rischi contribuisce "ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi".
- La funzione di Compliance "verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o 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".
- La funzione di Revisione Interna "verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa".

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valuteranno la

---

<sup>2</sup> Circolare 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

## **V.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO)**

Obiettivo della verifica è stato quello di esaminare il processo aziendale di definizione delle politiche di remunerazione aziendale nonché la regolamentazione in materia.

Nello specifico è stato verificato che la Banca abbia attivato un processo interno di esame/valutazione ed aggiornamento delle politiche di remunerazione al fine di rispettare il dettato normativo.

La Banca ha stabilito le linee guida per la definizione e l'attuazione del sistema di remunerazione ed incentivazione mediante il documento "Politiche di remunerazione e incentivazione di Banca Macerata" (di seguito anche "Policy"), approvate dall'Assemblea del 26 aprile 2019.

Come già detto, la *Policy* vigente è stata rivista ed aggiornata alla luce delle più recenti novità apportate in materia (il dettaglio delle implementazioni effettuate è riportato nel documento predisposto dall'Area controlli "APPUNTO PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. Oggetto: Aggiornamento Circolare n. 285 in materia di Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione" del 29.3.2019).

La *Policy* deliberata dall'Assemblea non prevede forme di retribuzione di natura variabile e/o meccanismi di incentivazione a discapito di un corretto equilibrio tra la componente variabile e quella fissa.

La Banca, in ottemperanza alla normativa vigente, dovrà fornire alla prossima Assemblea l'informativa sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione nell'anno 2019. Nel corso della presente verifica abbiamo preso visione sia dell'Informativa dello scorso anno<sup>3</sup> e del relativo Verbale, che della bozza di Informativa da sottoporre alla prossima Assemblea<sup>4</sup>.

**Aspetti da evidenziare - Suggerimenti:** nessuno.

## **V.3 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO)**

Obiettivo della verifica è stato quello di accertare la corretta attuazione da parte della Banca delle politiche di remunerazione e, nello specifico la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla vigente normativa attraverso l'esame dei dati forniti dalla Banca inerenti alle spese per il personale per l'anno 2019.

A tal fine:

- abbiamo richiesto informazioni all'Area Legale e al Responsabile Compliance;

<sup>3</sup> *Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018*, approvata nella Riunione del Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2019 e portata all'attenzione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2019.

<sup>4</sup> *Bozza Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2019*.



- abbiamo acquisito i dati di dettaglio dell'incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa dei compensi corrisposti nel 2019, suddivisa per categoria di personale (rif. Bozza della *Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2019*).

Le prassi seguite dalla Banca sono risultate di fatto coerenti con il vigente dettato normativo, non prevedendo forme di retribuzione di natura variabile e/o meccanismi di incentivazione a discapito di un corretto equilibrio tra la componente variabile e quella fissa nonché in contrasto con le strategie aziendali di lungo periodo.

In dettaglio, come emerso dalle analisi svolte:

- per l'anno 2019 la Banca ha erogato ad alcuni dipendenti, non rientranti tra il personale rilevante, una parte di componente variabile, configurabile ai sensi della *Policy* come "componente premiante di natura discrezionale e non continuativa". Tali erogazioni, secondo quanto riferito, rispettano i limiti stabiliti dalla *Policy* in termini di rapporto tra componente variabile e retribuzione lorda complessiva;
- con riferimento, invece, al personale più rilevante, non sono state erogate componenti variabili;
- per i Consulenti finanziari è stata erogata la parte ricorrente annuale. Le somme attese ai sensi del programma fidelizzante, previsto nelle politiche di remunerazione ed incentivazione, sono state accantonate;
- è prevista la possibilità di assegnare, quale componente variabile, le azioni della Banca eventualmente presenti nel fondo acquisto/vendita azioni proprie. Tuttavia, secondo quanto riferito, per il 2019 non sono state erogate componenti variabili di questo genere.

**Aspetti da evidenziare – Suggerimenti:** nessuno.

#### V.4 VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO (processi di governo)

Obiettivo del controllo è stato quello di verificare la presenza di attività di controllo di secondo livello sul comparto.

Sono state esaminate le risultanze delle attività svolte dalle Funzioni di controllo interno. Nello specifico la Funzione Compliance ha rilasciato un giudizio positivo di conformità con riferimento sia alle Politiche in vigore lo scorso anno<sup>5</sup>, che a quelle da sottoporre alla prossima Assemblea per l'approvazione<sup>6</sup>.

Precisiamo infine che:

- la Funzione di Compliance della Banca si è adeguatamente adoperata per la revisione della *Policy* vigente alla luce delle novità introdotte con il 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013;
- alla luce delle novità normative introdotte in materia, la Funzione Risk Management dovrà contribuire ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della pensione al

<sup>5</sup> Funzione di Compliance - Parere di conformità n°5/2019, da ritenersi valido fino al 31.12.2019.

<sup>6</sup> Funzione di Compliance - Parere di conformità n°5/2020, da ritenersi valido fino al 31.12.2020.



rischio della banca (“RAF”), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), ed esprimersi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

**Aspetti da evidenziare – Suggerimenti:** nessuno.

Le presenti attività sono condotte in conformità con gli Standard Internazionali della Professione di Internal Auditing.

Processo di condivisione	Data	Status
Inizio attività di audit	18 marzo 2020	-
Draft	6 aprile 2020	Draft
Formalizzazione report	6 aprile 2020	Definitivo

Empoli, 6 aprile 2020

Ruolo	Nome	Firma
Responsabile Internal Audit	Cristina Ciampalini	
Auditor	Beatrice Spitaleri	

Rimaniamo a Vostra disposizione per ogni altro eventuale chiarimento si rendesse necessario e, con l'occasione, porgiamo i nostri migliori saluti.





# Valutazione audit

Intermediario	Banca Macerata Spa
Verifica	GOVERNO SOCIETARIO - POLITICHE DI REMUNERAZIONE
Numero report	93

NUMERO DI RISCHI APPLICABILI	NUMERO RK	NUMERO RISCHI RILEVATI PER CLASSE DI VALUTAZIONE
totale rischi potenziali applicabili	15	12
non applicabili	12	
non analizzati	2	
	1	
<b>TOTALE RISCHI ESAMINATI</b>	<b>12</b>	

RK RESIDUO PER TIPO DI VALUTAZIONE	NUMERO RK
Non Significativo	12
Basso	0
Medio	0
Elevato	0
<b>TOTALE RISCHI ESAMINATI</b>	<b>12</b>



PARAGRAFO	VALUTAZIONE SCI	N° RISCHI MAPPATI	'ALUTAZIONE MEDIA POND.
ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE		7	CLASSE 1
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE		4	CLASSE 1
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO		1	CLASSE 1

LEGENDA VAL. PER PROCESSO

Classe 1	
Classe 2	
Classe 3	
Classe 4	

