

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

(approvata nella Riunione del Consiglio di amministrazione del 25 marzo 2022 e portata all'attenzione dell'Assemblea ordinaria e straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2022)

1. Premessa.....	4
2. Contesto normativo di riferimento.....	5
2.1 Regolamento Congiunto Consob e Banca d'Italia.....	6
2.2 Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.....	6
3. Ripartizione delle competenze in materia di politiche di remunerazione.....	8
4. Definizioni	10
5. Ragioni e finalità perseguite dalla Banca.....	11
5.1 Neutralità di genere	12
6. Criteri di remunerazione e di incentivazione prescelti.....	13
6.1 Processo di individuazione del personale più rilevante.....	13
6.2 Struttura remunerativa per singolo ruolo aziendale	13
6.2.1 Componente ordinaria	14
6.2.1.1 Organi sociali	14
6.2.1.2 Personale dipendente.....	14
6.2.1.3 Consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede non dipendenti	15
6.2.1.4 Mediatori creditizi.....	20
6.2.1.5 Collaboratori assicurativi gestiti direttamente da BPrM.....	20
6.2.1.6 Consulenti esterni.....	20
6.2.2 Componente di incentivazione	21
6.2.2.1 Componente premiante	22
6.2.2.2 Programma BPrM Crescita-Bonus di fidelizzazione per i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede non dipendenti.....	23
6.2.3 Modalità di erogazione della componente di incentivazione	28
6.2.4 Tempistiche di erogazione.....	29
6.3 Benefit e rimborsi spese	30
6.3.1 Criteri di riconoscimento dei rimborsi spese	30
6.4 Meccanismi di correzione ex-post.....	31
6.4.1 Sistemi di pagamento differito (malus)	32
6.4.2 Sistemi di recupero (claw-back)	32
6.5 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto	33
7. Governance del sistema di remunerazione e di incentivazione	33
Allegato A: Tabelle riepilogative.....	36

Tabella A: Remunerazioni per consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti per tutto quanto non compreso nelle tabelle precedenti	40
Allegato B: Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	45
Allegato C: Comunicazioni del Personale alla Banca	47

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) come modificata dalla direttiva (EU) 2019/878 (c.d. CRD V) 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 inoltre 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; la loro neutralità rispetto al genere.

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 2022 di approvazione del Bilancio 2021.

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 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 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) che tiene conto dei principi e gli standard adottati dal FSB¹, delle metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria², della Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario³, nonché delle linee guida emanate dal EBA⁴. Le presenti disposizioni si integrano, inoltre, con tutti gli altri regolamenti delegati emanati dalla Commissione europea sulla base dei regulatory o implementing technical standards (di seguito, RTS o ITS) proposti dall'EBA, ai sensi della CRD. Rilevano, infine, le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU.

¹ "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).

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

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

⁴ "Orientamenti su sane politiche di remunerazione e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) 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).

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, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile (che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), 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.

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 oggetto⁵. 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

⁵ 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.

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:

- 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; 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.
- 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 (malus⁶ e claw back⁷) 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)⁸

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 banca⁹;
- per i responsabili delle funzioni di controllo, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non supera il limite di un terzo.

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 1, 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 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 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.

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

- elaborazione, riesame annuale e corretta attuazione delle politiche di remunerazione e

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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.

- incentivazione sottoposte all'Assemblea¹⁰;
- 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 del riconoscimento e l'assegnazione della componente variabile di tutto il personale, secondo quanto previsto al par. 6.2.3;
- 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 seguito 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

¹⁰ Ferma la responsabilità del Consiglio di Amministrazione, la banca ha facoltà di esternalizzare, in tutto o in parte, il riesame periodico della politica di remunerazione, nel rispetto di quanto previsto dalla Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione IV.

convenzioni per tipologia di consulenza continuativa (ad esempio legali per il recupero dei crediti).

Le funzioni aziendali competenti (Funzione Compliance, Risk Management, Direzione Centrale Bilancio Affari Generali e Controllo di Gestione, nonché 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 (Risk Management) 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, antiriciclaggio, 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 perseguite 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.

5.1 Neutralità di genere

Al fine di garantire l'inesistenza di gap gender nella definizione delle politiche di remunerazione, la Banca ha determinato i principi e le misure per garantire il rispetto della neutralità di genere. Gli interventi sono stati disposti in ossequio alle linee guida EBA, nonché alla Direttiva CRDV e alla Circolare n.285 come modificata nel suo 37° aggiornamento da Banca d'Italia.

Le previsioni ivi contenute non limitano in alcun modo le misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

Il sistema elaborato per garantire la neutralità delle politiche di remunerazione fissa dei criteri oggettivi che permettono di spiegare potenziali differenziazioni di remunerazione.

In tal senso, si è ritenuto opportuno distinguere tra:

- a. membri degli organi di supervisione strategica e gestione (nello specifico i membri del Cda);
- b. altro personale più rilevante ai sensi del paragrafo 6.1.
- c. altro personale con ruoli di responsabilità e coordinamento di un ufficio/settore/servizio;
- d. restante personale.

Ai fini del presente paragrafo, sono esclusi:

- membri del Collegio Sindacale, la cui remunerazione si basa esclusivamente su parametri oggettivi civilistici di cui al par. 6.2.1.1.
- i consulenti collaboratori con mandato di agenzia, la cui remunerazione è collegata esclusivamente a parametri provvigionali oggettivi ed egualitari di cui al par.6.2.1.3.

Per quanto riguarda i membri del Cda (punto a), la remunerazione spettante si riferisce a gettoni di presenza fissi e uguali per tutti, come indicato al par. 6.2.1.1. Fanno eccezione la remunerazione del Presidente e del Vice presidente, la cui remunerazione è stabilita in maniera fissa e collegata esclusivamente alla responsabilità e all'esperienza maturata in ambito bancario ed al maggiore impegno temporale richiesto.

Quanto al personale di cui ai punti b) e c) eventuali differenze di remunerazione possono derivare esclusivamente da:

1. grado di responsabilità;
2. numero di dipendenti o collaboratori sottoposti a proprio coordinamento;
3. anzianità di servizio maturata in medesimi ruoli di responsabilità, anche all'interno di altre banche.

Quanto al personale di cui al punto d), eventuali differenze di remunerazione possono derivare esclusivamente da:

1. grado di responsabilità;
2. competenze maturate;
3. anzianità di servizio.

Per tutti i soggetti di cui ai punti b), c) e d), per quanto riguarda la remunerazione variabile:

- la componente incentivante, qualora dovuta, deve essere collegata a parametri quali/quantitativi oggettivi come previsto dal par. 6.2.2, di per sé neutrali rispetto al genere.
- la componente premiante è erogata nel rispetto dei parametri di cui al par. 6.2.2.1, anch'essi neutrali rispetto al genere.

Nell'ambito del riesame periodico annuale delle presenti politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Direttore Generale, coadiuvato dalla Direzione Bilancio e Area Legale, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo. In particolare, in tale ambito la Direzione Bilancio

identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato distinguendo tra: componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione; altro personale più rilevante; restante personale.

Ove emergano differenze rilevanti, il Direttore Generale, tenuto conto dei principi e delle misure sopra esposte, con l'Ausilio dell'Area Legale, rappresenta al Consiglio di Amministrazione i motivi del divario retributivo di genere. Laddove emerga il divario sia dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere, il Direttore Generale propone al medesimo Consiglio l'adozione di opportune azioni correttive.

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 Processo di individuazione del personale più rilevante

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, in conformità al Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923. 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 garantita¹¹ 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

¹¹ Rientrano in tale casistica i "welcome bonus", i "sign-on bonus", "minimum bonus", "entry bonus" etc.

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 ricorrente¹².

6.2.1.1 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. L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

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%.

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, ad eccezione del Comitato esecutivo, l'eventuale remunerazione viene stabilita dal Consiglio di amministrazione al suo insediamento e/o al momento della costituzione del comitato. Il limite massimo di remunerazione è quello previsto dall'Assemblea per il Comitato esecutivo. In ogni caso viene 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:

¹² 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.

- 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 prodotto (pay-in) deve essere in linea con le best-practices del mercato.

La Banca riconosce ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di agenzia una remunerazione ricorrente sul portafoglio di risparmio gestito¹³ e di prodotti assicurativi finanziari di ramo III¹⁴, 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.

**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:

¹³ Si considera risparmio gestito: gestioni patrimoniali, fondi, sicav e OICR in genere per i quali esista un accordo di distribuzione.

¹⁴ Attualmente sui prodotti Z-platform 2 (non più collocabile), Zurich Portofolio Extra e Zurich multinvest extra (per la parte di ramo III)

- **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 prodotte, 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

PRODOTTO / SERVIZIO	PROVVIGIONE	PARAMETRO
Azioni BPrM	0,50%	Front in fase di sottoscrizione di offerta primaria.
LIQUIDITA'		
Depositi in c/c, c/d, d/r, - liquidità in qualunque forma, azioni BPrM	0,25%	Giacenza media mensile
PRODOTTI DI IMPIEGO (esclusi ovviamente i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi allo stesso promotore)		
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 *
PRODOTTI ASSICURATIVI		
Polizze ramo I, III ad esclusione della Z-platform 2 e Zurich Portofolio extra, V, Multiramo (per la parte di ramo I), 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
PRODOTTI E SERVIZI VARI		
Negoziante di titoli su mercati regolamentati o in conto terzi fuori mercato	50%	Commissioni percepite dalla Banca
Negoziante 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

ANTICIPO PROVVIGIONALE RECUPERABILE		
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		

BONUS INGRESSO SU MASSE RACCOLTE NEI PRIMI 2 ANNI		
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

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 PROVVIGIONALE/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 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.

6.2.1.5 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 500 mensili, per un periodo non superiore a due anni.

6.2.1.6 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

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

I meccanismi di determinazione e la soglia massima erogabile della componente incentivante 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 incentivante 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 i Vice Direttori Generali è prevista una componente incentivante 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 Responsabile commerciale, i Responsabili dell'Area Crediti, delle funzioni di Controllo, 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 incentivante, 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 incentivante, 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 almeno pari al budget. e la sua attivazione è collegata al superamento di requisiti specifici, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità:

1. Total Capital Ratio (TCR): almeno uguale a quanto previsto dal RAF;
2. Liquidity Coverage Ratio (LCR): almeno uguale a quanto previsto dal RAF.

Le condizioni di attivazione si considerano soddisfatte se vengono raggiunti tutti gli obiettivi sopra indicati. **Le soglie previste per gli indicatori del RAF si riferiscono ai livelli di *risk appetite*.**

Per il Direttore generale ed i Vice Direttori Generali la componente incentivante 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.

Oltre al rispetto dei suddetti parametri, per il personale coinvolto nella concessione del credito la componente incentivante può essere corrisposta nel rispetto del seguente indicatore di qualità creditizia:

- Il rapporto NPL/impieghi lordi deve essere allineato con gli obiettivi di rischio definiti dal RAF.

La verifica delle condizioni di accesso alla remunerazione variabile viene effettuata sui valori al 31.12 dell'anno precedente l'erogazione.

La Banca ha la facoltà di erogare la componente di incentivazione fino ad un massimo del 100%.

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. 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 (cfr. par. 6.4).

La componente di incentivazione al personale dipendente non potrà essere erogata in presenza di una indicazione/raccomandazione dell'Organo di vigilanza di non procedere alla distribuzione dei dividendi a tutela del patrimonio aziendale.

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). Allo scopo, il Presidente, per il Direttore Generale, e lo stesso Direttore Generale per tutto il restante personale, redige la proposta di premialità **per singoli soggetti**, avendo presente:

- La conformità del comportamento alle direttive aziendali;
- Il contributo personale al conseguimento degli obiettivi operativi (rientra in questo concetto anche l'assidua presenza ed il costante impegno);
- L'atteggiamento virtuoso finalizzato a mantenere un sereno clima aziendale;
- La positiva azione sinergica con altre funzioni/colleghi;

Nel caso, invece, di premialità che riguardano l'intero personale (come potrebbe essere quello erogato in occasione dell'anniversario della fondazione della Banca od altre occasioni di simile rilevanza) il Direttore Generale individua eventuali dipendenti da escludere sulla base della valutazione – questa volta negativa – delle suddette circostanze, nonché sulla base di azioni disciplinari qualificate. Per

l'eventuale premio al Direttore Generale, la proposta ricade sempre in capo al Presidente.

I premi possono essere riconosciuti anche tramite azioni della Banca nei termini indicati al paragrafo 6.2.2 e secondo le tempistiche del paragrafo 6.2.4.

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

Anche per la componente premiante, in quanto componente variabile, vale quanto descritto al paragrafo 6.2.2 riguardo al rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità.

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) la Banca può attivare un programma fidelizzante a 5 anni come sotto indicato, quale componente non ricorrente. Tale componente viene accantonata solo per gli anni in cui la Banca chiude l'esercizio in utile e, per le adesioni al presente programma successive al 16 giugno 2021 la sua attivazione è collegata, per ogni anno del quinquennio successivo, al superamento di requisiti specifici, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: di cui al paragrafo 6.2.2 fatti salvi i meccanismi di correzione ex post di cui al paragrafo 6.4.

Di seguito si riporta il programma concluso al 31.12.2020, eventualmente utilizzabile per futuri programmi fidelizzanti

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 31/12/2015¹⁵ (per un totale dello 0,10% erogato al termine del programma);
2. **BONUS CRESCITA**: Bonus sulla crescita di portafoglio nella componente di Raccolta Pregiata¹⁶ di 0,60% per il primo anno, 0,50% per il secondo, 0,40% il terzo, 0,30% il quarto, 0,20% il quinto, calcolato sulle masse gestite in crescita anno per anno;
3. **BONUS QUALITA'**: Bonus del 3% del pay-in maturato mensilmente sui prodotti contenuti nei DT sottocategorie speciali consulenza avanzata¹⁷.

Descrizione punti 1 e 2

¹⁵ 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.

¹⁶ Per le classi di attività che concorrono alla Raccolta Pregiata, cfr. più avanti nella descrizione del programma.

¹⁷ Da applicarsi, per l'opzione A, alla Fee di Consulenza pagata dal cliente.

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"):

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

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:

31/12/2015: 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 riassegnazione¹⁸.

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:

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:

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

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
Bonus totali conseguiti al termine 5 anni	12.064

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 fruite. 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 professionali¹⁹ 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 stesso²⁰;
- Il rapporto si interrompe su iniziativa della Banca²¹: 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 riscossione avverrà nei tempi previsti dal programma originale, con le regole di garanzia previste dallo stesso²²;
- 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

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

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

²¹ 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.

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

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 incentivazione stabilita a favore di tutti i ruoli aziendali prevede l'erogazione di premi in forma monetaria²³.

L'assegnazione della componente variabile per tutto il personale deve comunque essere valutata dal Consiglio di amministrazione; questi la definisce, in corso d'anno, 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, nel rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità di cui al paragrafo 6.2.2. 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 ai Vice Direttori Generali e al restante personale rilevante;
- per il Direttore generale ed i Vice Direttori Generali, 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 Direzione, 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 Funzioni di Controllo, e della Direzione Bilancio, nonché per il personale a diretto riporto del Consiglio di amministrazione. 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 responsabili di Direzione, Capi-Area, per la parte di attività direttamente svolte, le componenti 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 dalle 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;

²³Fatto salvo quanto previsto al paragrafo 6.2.2 in materia di azioni BPrM.

- 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 variabile da quella di liquidazione.

La determinazione degli incentivi o premi da erogare deve essere effettuata dal Consiglio di amministrazione - su proposta del Direttore Generale e Parere del Risk management sul rispetto dei limiti patrimoniali e di liquidità - entro il mese di marzo per poterne considerare gli oneri nel bilancio dell'esercizio chiuso e l'erogazione avverrà entro il mese successivo all'approvazione del bilancio.

La liquidazione di ciascuna componente di incentivazione o premiale 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 così regolato:

- il valore da considerare per la determinazione del numero di azioni da assegnare è quello del prezzo di riferimento sul mercato hi-mtf tempo per tempo vigente;
- ci deve essere capienza nel fondo acquisto azioni proprie;
- in caso di incapienza totale o parziale del fondo, la differenza viene erogata in forma monetaria.

In caso di incapienza parziale del fondo le azioni vengono 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 all'erogazione del primo 50%;
- 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% sotto forma di azioni BPrM ;
 - il restante 50% in forma monetaria o sotto forma di azioni BPrM, nelle percentuali stabilite dal Consiglio di Amministrazione; la quota da differire viene subito accantonata nella sua totalità in appositi depositi assieme agli eventuali dividendi maturati e successivamente è liquidata in tre parti uguali, con la prima erogata l'anno successivo all'erogazione del primo 50%;
- 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 o sotto forma di azioni BPrM, nelle percentuali stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

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^a 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 aziendali in proprietà/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~~ alla Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione 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, 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 pagamento differito (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 coerente con quanto descritto al paragrafo 6.2.2 in tema di indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità.

Pertanto, la componente di incentivazione che deve essere ancora corrisposta, nel caso in cui almeno uno degli indicatori patrimoniali e di liquidità indicati al succitato paragrafo si attesti a livelli inferiori al *risk appetite*, non potrà essere erogata per l'anno di riferimento.

6.4.2 Sistemi di recupero (claw-back)

Successivamente all'erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto un periodo di 2 anni 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, fatto salvo quanto disposto per i responsabili delle funzioni di controllo, possono essere pattuiti compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che non possono superare le dodici mensilità (comprensive di altre componenti incentivanti erogate nell'anno), 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 50% in forma monetaria 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 e siano rispettati gli indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità di cui al paragrafo 6.2.2. Il restante 50% verrà suddiviso in tre quote paritarie erogate, anche sotto forma di assegnazione di azioni della Banca nei termini indicati al paragrafo 6.2.2, nei successivi tre 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 sono applicabili anche 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. Nel caso in cui si trattasse di personale rilevante e l'importo stabilito fosse superiore ad € 50.000,00 o rappresentasse più di un terzo dell'ultima remunerazione annua lorda, esso verrà corrisposto per il 50% al termine del rapporto di lavoro ed il restante 50% in tre quote paritarie erogate nei successivi tre anni fatto salvo quanto previsto ai paragrafi 6.4.1. Sono fatte salve per l'intero importo le clausole di claw back di cui al paragrafo 6.4.2.

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:

- 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 riesamina 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 Generale²⁴:
 - 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 presenti politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte dal Direttore Generale, da sottoporre al

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

vaglio dell'Assemblea Ordinaria.

Allegato A: Tabelle riepilogative²⁵

GOVERNANCE

COMPONENTE FISSA	COMPONENTE INCENTIVANTE
------------------	-------------------------

Consiglio di amministrazione

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

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

COMPONENTE FISSA	COMPONENTE INCENTIVANTE
------------------	-------------------------

Direttore generale

CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto	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. Tempi di erogazione 50% all'approvazione del bilancio 50% nei tre anni successivi Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.
--	---

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

--	--

Vice Direttore generale

CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto	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 Tempi di erogazione 50% all'approvazione del bilancio 50% nei tre anni successivi Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.
--	--

Responsabile commerciale, i Responsabili dell'Area Crediti, delle Funzioni di Controllo, Direzione Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione e Direzione Finanza, Tesoreria e Pianificazione Finanziaria

CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto	1) Max. 12% della R.A.L. al conseguimento di risultati qualitativi/quantitativi diversificati per settore di appartenenza. 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 Tempi di erogazione 50% all'approvazione del bilancio 50% nei tre anni successivi Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.
--	--

Restante personale dipendente

CCNL aziende del credito, ad personam, previdenza integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria, buoni pasto	1) Max. 10% della R.A.L. al conseguimento di risultati quali/quantitativi diversificati per settore di appartenenza 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 Tempi di erogazione 100% all'approvazione del bilancio Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mala condotta.
--	--

Personale dipendente clausole di malus e claw back

MALUS	Vedi paragrafo 6.4.1
CLAW BACK	Vedi paragrafo 6.4.2

PERSONALE NON DIPENDENTE

COMPONENTE FISSA (RICORRENTE)	COMPONENTE INCENTIVANTE (NON RICORRENTE)
-------------------------------	--

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, riconoscimento di remunerazione collegata al portafoglio totale detenuto secondo quattro classi: - CONSULENTICON PORTAFOGLIO INFERIORE A 5 MILIONI DI EURO: 46% DEL PAY-IN - CONSULENTI CON PORTAFOGLIO COMPRESO FRA 5 E 10 MILIONI DI EURO: 55% DEL PAY-IN; - CONSULENTI CON PORTAFOGLIO COMPRESO FRA 10 E 25 MILIONI DI EURO: 59% DEL PAY-IN	Programma BPrM crescita (cfr. paragrafo 6.2.2.2)
---	---

• CONSULENTI CON PORTAFOGLIO OLTRE I 25 MILIONI: 67% DEL PAY-IN Può essere, inoltre, riconosciuto un rimborso spese nella misura di € 500,00 mensili per quattro anni. Per altre tipologie di prodotti si rinvia alla sottostante tabella A. Per le politiche di reclutamento si rinvia alla tabella B	
--	--

Capo Team (a far data dal 1 luglio 2017)

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	
---	--

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

MALUS	La componente non ricorrente differita viene corrisposta secondo tempi e modalità previsti nel paragrafo 6.2.2.2.
CLAW BACK	Cfr. paragrafo 6.4.2

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 12 mensilità (DG e altro personale rilevante) soggette a meccanismi di malus e claw back e 24 mensilità (restante personale) 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

PRODOTTO / SERVIZIO	PROVVIGIONE	PARAMETRO
Azioni BPrM	0,50%	Front in fase di sottoscrizione di offerta primaria.
LIQUIDITA’		
Depositi in c/c, c/d, d/r, - liquidità in qualunque forma, azioni BprM	0,25%	Giacenza media mensile
PRODOTTI DI IMPIEGO (esclusi ovviamente i finanziamenti di qualsivoglia natura tecnica concessi allo stesso promotore)		
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 *
PRODOTTI ASSICURATIVI		
Polizze ramo I, III ad esclusione della Z-platform 2 e Zurich Portofolio extra, V, Multiramo (per la parte di ramo I), 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
PRODOTTI E SERVIZI VARI		
Negoziiazione di titoli su mercati regolamentati o in conto terzi fuori mercato	50%	Commissioni percepite dalla Banca
Negoziiazione 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

ANTICIPO PROVVIGIONALE RECUPERABILE		
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		

BONUS INGRESSO SU MASSE RACCOLTE NEI PRIMI 2 ANNI			
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

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 PROVVIGIONALE/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.

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 predisposto ai sensi della Circolare 285 – parte prima – Titolo IV – capitolo 2 – sezione I – paragrafo 6²⁶, e 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, recependo le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/878 (c.d. CRD V), che modifica la direttiva UE n. 2013/56 (c.d. CRD IV), in ambito di remunerazione ed incentivazione nel sistema bancario ed, in particolare, con la previsione di un nuovo paragrafo 3 all'art. 92 della CRD che individua direttamente le categorie di personale che devono considerarsi come 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 suddetta identificazione;
- il ruolo svolto dagli Organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

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.

Il personale più rilevante comprende:

- a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - i. la loro remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);
 - ii. la loro attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

La Banca non ritiene altresì necessario individuare ulteriori criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel presente paragrafo e nel citato Regolamento delegato, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

Il processo di identificazione del personale più rilevante viene effettuato valutando le posizioni individuali in termini di responsabilità affidate, livelli gerarchici, attività svolte²⁷, 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

²⁶ 37° aggiornamento del 24 novembre 2021

²⁷ Si fa riferimento alla possibilità di influire in maniera rilevante sulla determinazione dei requisiti patrimoniali di primo Pilastro

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 istanza di esclusione, secondo quanto stabilito al paragrafo 6.1 della Circolare 285 – parte prima – Titolo IV – capitolo 2 – sezione I. 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.

Allegato C: Comunicazioni del Personale alla Banca

1. Comunicazione del Personale²⁸

In conformità a quanto previsto dalla Circolare n. 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 5, nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle disposizioni in materia di remunerazione, al personale della Banca è richiesto 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 adottati dalla Banca.

A tal fine, il sottoscritto _____ dichiara 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 adottati dalla Banca, al di fuori di quanto previsto dalle Politiche di remunerazione adottate dall'Assemblea.

Macerata, li _____

Firma del dipendente

2. Comunicazione del personale più rilevante

In conformità a quanto previsto dalla Circolare n. 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 5, il sottoscritto _____ in qualità di _____ e come tale membro del personale più rilevante della Banca, come individuato all'esito del procedimento di cui all'Allegato B delle Politiche di remunerazione della Banca, comunica l'esistenza o l'accensione dei seguenti conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari:

a) conto n. _____ acceso presso _____

b) conto n. _____ acceso presso _____

c)

Il sottoscritto si impegna altresì a comunicare eventuali modifiche e/o integrazioni alle informazioni ivi riportate.

Macerata, li _____

Firma soggetto (personale più rilevante)

²⁸ Ai sensi delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Banca per personale della Banca si intende: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Consiglio d'Amministrazione e Collegio Sindacale), i dipendenti e collaboratori.