



**BANCA
CAPASSO
ANTONIO**

www.bancacapasso.it

Banca Capasso Antonio S.p.a.

ABI 03047.8 BIC CAOTIT31XXX

CF, P.IVA e n. iscriz. Reg. Impr. Caserta 00095310611

Iscritta all'Albo delle Banche al n. 543.9.0

Aderente al Fondo Interbancario di tutela dei Depositi

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Codice LEI: 815600154F8F91CF6B05

Titolo del documento:

**INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
DELLA
BANCA CAPASSO ANTONIO**

Indice

Premessa.....	3
Principi generali	4
Identificazione del “personale più rilevante”	6
Ruolo dell’assemblea.....	7
Ruolo dell’organo con funzione di supervisione strategica	8
Funzioni aziendali di controllo.....	9
PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	10
Rapporto tra componente variabile e componente fissa	12
Remunerazione variabile - parametri utilizzati per il calcolo della quota variabile-	13
Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell’organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo	15
POLITICA SPECIFICA PER RUOLI E FUNZIONI	16
8 Collaboratori non legati alla società o al gruppo da rapporti di lavoro subordinato.....	23
9 Revisione legale dei conti	24
10 Organismo di Vigilanza.....	25
11 Comitato Alta Direzione Rischi	25
12 Stage.....	25
OBBLIGHI DI INFORMATIVA	26
Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d’Italia	28
Obblighi di informativa all’assemblea	28
Obblighi derivante dalla redazione del bilancio	28
ALLEGATO A)	29

Premessa

La Banca d'Italia con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare 285/13 ha emanato, nell'ambito dell'organizzazione e governo societario delle banche, nuove disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.

Le disposizioni sono adottate sulla base degli articoli 53 e 67 del Testo Unico Bancario (TUB) e del d.m. 27 dicembre 2006, n. 933. Esse danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB. Le disposizioni, inoltre, si integrano con quelle adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Fermo il quadro normativo sopra descritto il 21 dicembre 2015 l'Autorità Bancaria Europea ha pubblicato gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione. Le EBA Guidelines prevedono espressamente che esse trovino applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2017. La Banca d'Italia ha posto in consultazione pubblica il documento in cui sono state presentate le modifiche che il regolatore nazionale ha inteso apportare alle disposizioni della Banca d'Italia. Il 26 ottobre 2018 ha pubblicato il resoconto e il 12 novembre 2018 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 25° aggiornamento delle disposizioni della Banca d'Italia che ha integralmente sostituito il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV delle stesse.

A livello generale il 25° aggiornamento delle Disposizioni della Banca d'Italia non altera l'impianto della previgente regolamentazione in materia, ma detta una disciplina più dettagliata e rigorosa soprattutto con riguardo alle modalità di determinazione ed erogazione della remunerazione variabile, la cui definizione è stata peraltro ampliata rispetto alla versione pregressa contenuta nel 7° aggiornamento delle Disposizioni.

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

In particolare, la disciplina dell'Unione europea, agli articoli 74 par. 1, 75, 102 e 104 par. 1, lett. g), ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza. In tal senso, la CRD IV, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

Principi generali

Le disposizioni di vigilanza sottolineano che “adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione dei consiglieri e del *management* della banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa. Al contempo - rimarcano sempre le cennate disposizioni - i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale”.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Capasso Antonio Spa si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

L'attività della Banca si rivolge prevalentemente ad operatori - famiglie e piccole/medie imprese - in ambito locale, inseriti in un contesto di forte radicamento nel territorio.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione dell'appartenenza alla categoria delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa" (ossia delle banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro ai sensi del Regolamento Meccanismo di vigilanza unico del 15 ottobre 2013) la Banca Capasso ha provveduto ad eseguire un'analisi delle disposizioni e ad effettuare una declinazione delle politiche di remunerazione e incentivazione in applicazione del principio di proporzionalità richiamato nelle disposizioni (paragrafo 7), tenuto conto delle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta. A tal riguardo rilevano quali indici di proporzionalità: la modesta dimensione degli attivi, inferiore a 200 milioni di euro; l'assenza di risparmio gestito, l'assenza di un comparto dedicato all'investment banking; la contenuta attività di negoziazione che implica una modesta complessità operativa/organizzativa; la struttura proprietaria a carattere familiare; la non quotazione su mercati regolamentati; la non appartenenza a un gruppo bancario; una struttura organizzativa snella e di minime dimensioni e complessità che si avvale per l'operativa di un network operativo.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della banca - del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito la Banca Capasso in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca Capasso ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle disposizioni, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

Il sistema di remunerazione del personale è inoltre disegnato in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari. Più in particolare, il sistema, soprattutto quando riferito agli addetti alla rete, si ispira elettivamente 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;

e solo successivamente si basa su obiettivi commerciali.

Per gli addetti alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo la banca ha presente e fa rispettare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle policy e in generale delle disposizioni, la remunerazione non sarà comunque corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza. In tal senso la banca richiede ai propri dipendenti di non avvalersi di coperture o di assicurazioni che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo inseriranno nei piani delle attività almeno una verifica annuale a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno per il personale più rilevante. Inoltre verrà richiesto al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Identificazione del “personale più rilevante”

La banca applica le disposizioni di vigilanza e quelle contenute nella presente policy a tutto il personale, se non diversamente disciplinato, compreso quello più rilevante.

Per identificare il personale più rilevante, la banca applica il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. L'identificazione del personale più rilevante, come sottolinea l'Autorità di Vigilanza, è svolta annualmente da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante; questo processo consente, infatti, di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca. Per i consiglieri non esecutivi, i componenti dell'organo con funzione di controllo e i componenti delle funzioni aziendali di controllo si richiama il rispetto delle regole specifiche previste nei paragrafi successivi.

La Banca conformemente alle Disposizioni di Vigilanza contenute nel paragrafo 6 si è dotata di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante che, nel formare parte integrante della politica di remunerazione, è riportata nell'allegato A).

A completamento degli esiti del processo di identificazione, condotto secondo quanto indicato nella “Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante”, la banca ha individuato i seguenti soggetti:

- **Salvatore Capasso** – Amministratore Delegato e Responsabile dell’Area Finanza;
- **Sisto Bisceglia** – Direttore Centrale, membro del CDA e Responsabile delle Risorse Umane;
- **Rosa Capasso** – Vice Direttore Vicario;
- **Marco Pontillo** – Responsabile Antiriciclaggio e Responsabile della Funzione di Compliance;
- **Vittorio Polce** – Responsabile della Funzione di Risk Management;
- **Francesco Martucci** – Responsabile dell’Organizzazione e dei Sistemi Informativi;
- **Alessandro Bove** – Responsabile della Contabilità, Bilancio e Amministrazione.

Ruolo dell’assemblea

Lo statuto della banca prevede che l’assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi:

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii. i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- iii. 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.

L’approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell’assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All’assemblea è perciò sottoposta un’informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l’evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

A questi fini, all’assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nel paragrafo

sugli obblighi di informativa al pubblico.

Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica

L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Il Consiglio assicura, inoltre, 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 di codici etici o di condotta.

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione, le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, *compliance*, risorse umane nella persona del Direttore Centrale, pianificazione strategica nella persona dell'Amministratore Delegato) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della *compliance* in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione almeno per i seguenti soggetti:

- i consiglieri esecutivi;
- il direttore centrale;
- coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Il Consiglio di amministrazione, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

La banca, tenuto conto dell'appartenenza alla categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa non ha istituito il comitato remunerazioni.

Pertanto, le relative funzioni sono svolte dal medesimo organo amministrativo, che pertanto con il contributo dei componenti indipendenti:

- si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle

funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

- si esprime, avvalendosi delle informazioni ricevute dalla funzione aziendale competente (risorse umane, ossia dal Direttore Centrale), sul raggiungimento delle performance individuali dei dipendenti cui è legata la componente variabile della remunerazione, e valuta per lo stesso Direttore Centrale le condizioni poste per l'erogazione del compenso variabile;

- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo della banca (ovvero: la funzione di conformità alle norme (compliance), la funzione di controllo dei rischi (risk management function), la funzione di revisione interna (internal audit), nonché ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione anche la funzione risorse umane, che nel caso della Banca è assolta dal Direttore centrale) collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- la funzione di controllo dei rischi (risk management) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF") anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;

- la funzione di *compliance* verifica, tra l'altro, che pur in assenza di un sistema premiante aziendale, i compensi dei dipendenti legati alla performance individuale siano comunque coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del codice etico, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- la funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla

normativa di vigilanza della Banca d'Italia di cui al Capitolo 2 del Titolo IV della Circolare 285/13.

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

Per lo svolgimento di tale verifica la banca può avvalersi anche di soggetti esterni, secondo quanto stabilito nella disciplina della Banca d'Italia sul sistema dei controlli interni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Il sistema di remunerazione della Banca Capasso si ispira ai principi di correttezza, equilibrio e merito su cui sono stati costruiti e mantenuti nel tempo il suo successo e la sua reputazione e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le disposizioni in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

In considerazione degli assetti organizzativi e delle peculiarità di governo societario, e tenuto conto dei principi e delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, **non sono previsti piani di incentivazione**, né a favore di amministratori né a favore dei componenti il Collegio Sindacale e degli Organi di controllo, né a favore di dipendenti. Sono previsti, esclusivamente a favore dei dipendenti compensi legati al profilo individuale e al loro comportamento in termini di prestazioni meritevoli. Non è prevista alcuna remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi) o altri parametri (periodo di permanenza).

Per l'Amministratore delegato è prevista l'indennità di fine mandato (TFM), e non sono previsti per i dipendenti e per l'Amministratore delegato benefici pensionistici discrezionali ovvero pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*), indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Non sono altresì previsti compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, anche quando il beneficiario non è un *material risk taker* (MRT).

In particolare le norme statutarie della Banca Capasso, in tema di remunerazione,

prevedono che:

Art 10

L'Assemblea, oltre a deliberare come per legge sulle materie e nei termini di cui all'art. 2364 c.c., stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati ed approva:

a) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale e del restante personale;

b) gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);

c) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

I compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione sono stabiliti all'atto della nomina dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 c.c.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità del presente Statuto può essere stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, sempre nel rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione stabilite dall'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

All'Assemblea deve essere assicurata adeguata informativa, almeno annuale, sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Art.14

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi soltanto quelli che la legge riserva tassativamente all'Assemblea dei Soci.

Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le delibere riguardanti:

(:::)

22) la nomina, la revoca e il trattamento economico del Direttore Centrale, nonché le relative attribuzioni;

23) le politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci, il riesame, almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla loro corretta attuazione, con il compito di assicurare, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;

(:::)

Art.15

Il Consiglio di Amministrazione determina la retribuzione dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Collegio Sindacale, sempre nel rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione stabilite dall'Assemblea dei Soci.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, sempre nel rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione stabilite dall'assemblea dei Soci.

Art.16

L'Assemblea determina all'atto della loro nomina e per l'intero periodo di permanenza in carica l'emolumento annuo dei Sindaci, sempre nel rispetto delle politiche di remunerazione stabilite dall'Assemblea dei Soci.

Art.18

L'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, determina il corrispettivo spettante alla società di revisione per l'intera durata dell'incarico

Rapporto tra componente variabile e componente fissa

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

La banca ha fissato *ex ante* limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare (cfr. infra).

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1)

Remunerazione fissa

Per remunerazione fissa s'intende quella remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabilita 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 dalle performance della banca.

Remunerazione variabile - parametri utilizzati per il calcolo della quota variabile-

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata tuttavia esclusivamente a risultati individuali, non avendo la Banca, come sopra detto, adottato politiche di incentivazione sulla base di risultati aziendali conseguiti o da raggiungere (sotto forma, quindi, di premi annuali o di un sistema di incentivi).

Tale componente del trattamento economico, prevista quale “**ulteriore erogazione**” è connessa a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione. Per tali erogazioni s'intendono quelle corrisposizioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti, che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (*ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure. Tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali, ad esempio, commemorazioni o eventi di carattere straordinario, come già avvenuto nel caso dell'anniversario di fondazione della banca*).

Più in particolare, la misurazione della performance dei Responsabili aziendali è composta da 19 capacità suddivise in cinque aree (area intellettuale, area innovativa, area relazionale, area gestionale, area emozionale) le quali alimentano una matrice del potenziale delle risorse formata da 7 indicatori (da criticità sino ad alto potenziale). Ad ognuno di questi indicatori viene assegnato un premio.

La misurazione delle capacità individuali, tranne che per il Direttore Centrale che non rientra tra i soggetti valutabili secondo tale metodica ma direttamente dal Consiglio di

Amministrazione, viene demandata in maniera congiunta al Direttore centrale e all'Amministratore delegato.

La Banca assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile dei dipendenti, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

Pertanto, il peso relativo della componente variabile, come sopra definita, non eccederà il 15% della retribuzione annua lorda (RAL) fissa globale.

In ogni caso, la Banca definisce modalità atte a garantire gli interessi aziendali in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (cd. clausole di *claw-back*). In particolare **sono soggetti a *claw-back* le “ulteriori erogazioni”** riconosciute e/o pagate ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni 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;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazioni le clausole di claw back è stabilita in cinque anni.

Inoltre si sottolinea che non è ammessa la remunerazione variabile garantita neppure per l'assunzione di nuovo personale.

Non sono previste remunerazioni volte a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi.

Non sono previste retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*) e neppure piani di incentivazione (cd. *long-term incentive plan*).

Infine, la politica pensionistica e di fine rapporto della banca prevede:

a) Per i dipendenti, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro l'applicazione del trattamento economico previsto dal C.C.N.L.

b) Per l'Amministratore delegato, l'indennità di fine mandato (TFM) stabilita all'inizio del singolo mandato e corrisposta al termine dello stesso. Con effetto dal 1° gennaio 2014 e fino alla scadenza del mandato, l'indennità è pari a 0,20 volte la medesima retribuzione.

È consentito, dietro richiesta scritta dell'interessato, il pagamento del TFM prima della scadenza del mandato, nel limite massimo di quanto maturato alla data della domanda, a condizione che lo stesso non pregiudichi i complessivi equilibri finanziari della banca. La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca.

Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

Per i consiglieri non esecutivi, così come per gli altri consiglieri, non sono previsti meccanismi di incentivazione.

Lo stesso vale per la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato tra l'altro che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

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 vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato).

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La componente variabile è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo. Non sono previsti meccanismi di incentivazione e neppure la possibile attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale, essendo la stessa legata a performance individuali, in modo da evitare alla fonte possibili conflitti di interesse.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo (ossia per i responsabili delle funzioni), i compensi fissi, nel rispetto del trattamento economico previsto dal C.C.N.L. e del relativo inquadramento, sono di livello adeguato alle

significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo, come previsto dalle disposizioni.

POLITICA SPECIFICA PER RUOLI E FUNZIONI

Viene di seguito riportata in modo disaggregato, per ruoli e funzioni, la specifica politica perseguita dalla Banca in tema di remunerazione ed incentivazione.

ORGANI CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA, GESTIONE E CONTROLLO

1. Amministratori con delega:

a. AMMINISTRATORE DELEGATO

a.i. Componente fissa: stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale; la componente fissa non può superare l'ammontare annuo di **euro 100.000,00**.

a.ii. Componente variabile: non prevista

a.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non prevista.

a.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: l'indennità di fine mandato è stabilita all'inizio del singolo mandato e corrisposta al termine dello stesso. Con effetto dal 1° gennaio 2014 e fino alla scadenza del mandato, l'indennità è pari a 0,20 volte la medesima retribuzione.

È consentito, dietro richiesta scritta dell'interessato, il pagamento del TFM prima della scadenza del mandato, nel limite massimo di quanto maturato alla data della domanda, a condizione che lo stesso non pregiudichi i complessivi equilibri finanziari della banca.

a.v. Benefit:

a.v.1. Assicurazioni: L'Amministratore è beneficiario di una polizza di responsabilità civile cumulativa nel limite di euro 10.000, oltre ad usufruire di una polizza per spese sanitarie, nel limite di euro 5.000 e di una polizza infortuni, nel limite di euro 1.000.

a.v.2. Carta di credito: nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 200,00;

2. Amministratori con incarichi esecutivi

- a.i. **Componente fissa:** stabilita all'atto della nomina da parte dell'assemblea dei soci; per ogni singolo componente la remunerazione, in ogni caso, non può superare l'ammontare annuo di euro 10.000.
- a.i. **Componente variabile:** non prevista.
- a.ii. **Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance:** non prevista.
- a.iii. **Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto:** non previsto.
- a.iv. **Benefit:**
 - a.iv.1. **Assicurazioni:** gli amministratori sono beneficiari di una polizza di responsabilità civile cumulativa nel limite di euro 10.000.
 - a.iv.2. **Carta di credito:** nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

3. Amministratori indipendenti privi di incarichi

- a.i. **Componente fissa:** stabilita all'atto della nomina da parte dell'assemblea dei soci; per ogni singolo componente la remunerazione, in ogni caso, non può superare l'ammontare annuo di euro 20.000.
- a.ii. **Componente variabile:** non prevista
- a.iii. **Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance:** non prevista
- a.iv. **Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto:** non previsto
- a.v. **Benefit:**
 - a.v.1. **Assicurazioni:** Gli amministratori sono beneficiari di una polizza di responsabilità civile cumulativa nel limite di euro 10.000.
 - a.v.2. **Carta di credito:** nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

b. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

b.i. Componente fissa: stabilita all'atto della nomina da parte dell'assemblea dei soci; per ogni singolo componente la remunerazione, in ogni caso, non può superare l'ammontare annuo di euro 20.000.

b.ii. Componente variabile: non prevista

b.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non prevista

b.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: non previsto

b.v. Benefit:

b.v.1. Assicurazioni: Gli amministratori sono beneficiari di una polizza di responsabilità civile cumulativa nel limite di euro 10.000.

b.v.2. Carta di credito: nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

4. Collegio Sindacale

a.i. Componente fissa: stabilita all'atto della nomina da parte dell'assemblea dei soci; per ogni singolo componente la remunerazione, al netto di eventuali oneri fiscali, non può superare l'ammontare annuo di euro 11.000¹.

a.ii. Componente variabile: non prevista.

a.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non prevista.

a.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: non previsto.

a.v. Benefit:

a.v.1. Assicurazione: I componenti del Collegio Sindacale sono beneficiari di una polizza di responsabilità civile cumulativa nel limite di euro 10.000.

¹ Per l'anno 2019 verrà corrisposto un compenso fisso nella misura di euro 5.700,00 per ogni componente del Collegio Sindacale da sommare alla componente fissa già deliberata dall'assemblea dei soci del 28 aprile 2017, determinato in base alla media dei gettoni di presenza percepiti mediamente dai singoli componenti del Collegio Sindacale nell'ultimo triennio (2018,2017,2016);

- a.v.2. **Carta di credito:** nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

DIREZIONE CENTRALE

5. Top Management

a. DIRETTORE CENTRALE

- a.i. **Componente fissa:** si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.
- a.ii. **Componente variabile:** è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale e non superiore all'importo di euro 10.000.
- a.iii. **Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance:** non prevista.
- a.iv. **Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto:** secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.
- a.v. **Benefit:**
- a.v.1. **Assicurazioni:** Il Direttore centrale è beneficiario di una polizza di responsabilità civile cumulativa, nel limite di euro 10.000 e di una polizza per infortuni cumulativa nel limite di euro 15.000.
- a.v.2. **Carta di credito:** nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 200,00;
- a.v.3. **Buoni pasto:** È prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.

b. VICE DIRETTORE VICARIO

- b.i. **Componente fissa:** si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.
- b.ii. **Componente variabile:** è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale e non superiore all'importo di euro **10.000,00**.
- b.iii. **Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance:** non prevista.

b.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.

b.v. Benefit:

b.v.1. Assicurazioni: Il Vice Direttore Vicario è beneficiario, in quanto componente il Consiglio di Amministrazione, di una polizza di responsabilità civile cumulativa, nel limite di euro 10.000 e di una polizza per infortuni cumulativa nel limite di euro 15.000, in quanto dipendente.

b.v.2. Carta di credito: nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

b.v.3. Buoni pasto: È prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.

6. Responsabili delle funzioni di controlli interno (*)

a. RESPONSABILE DELL'INTERNAL AUDITING

a.i. Componente fissa: come da contratto.

a.ii. Componente variabile: non prevista.

a.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non previsti.

a.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: secondo quanto stabilito dal contratto.

a.v. Benefit:

a.v.1. Assicurazione: non prevista.

a.v.2. Buoni pasto: non previsti.

a. RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE

a.i. Componente fissa: si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.

a.ii. Componente variabile: è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale e non superiore all'importo di euro **10.000,00**.

a.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non previsti.

a.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.

a.v. Benefit:

a.v.1. Assicurazione: è beneficiario di una polizza cumulativa infortuni nel limite di euro 15.000.

a.v.2. Buoni pasto: E' prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.

a.v.3. Carta di credito: nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

b. RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI ANTIRICICLAGGIO

b.i. Componente fissa: nel caso di cumulo delle cariche di funzioni di controllo, come ad esempio Funzione di Compliance e Antiriciclaggio, corresponsione di un compenso d'importo pari a euro 2.500,00 da erogare entro il mese di dicembre di ogni anno. Diversamente si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.

b.ii. Componente variabile: è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale e non superiore all'importo di euro **10.000,00**. Nel caso di cumulo delle cariche viene elargito il corrispettivo relativo ad una singola carica

b.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non previsti.

b.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.

b.v. Benefit:

b.v.1. Assicurazione: è beneficiario di una polizza cumulativa infortuni nel limite di euro 15.000.

b.v.2. Buoni pasto: È prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.

b.v.3. Carta di credito: nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

- i. **Componente fissa:** si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.
- ii. **Componente variabile:** è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale e non superiore all'importo di euro **10.000,00**.
- iii. **Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance:** non previsti.
- iv. **Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto:** secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.
- v. **Benefit:**
 - 1.. **Assicurazione:** è beneficiario di una polizza cumulativa infortuni nel limite di euro 15.000.
 - 2.. **Buoni pasto:** E' prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.
 - 3.. **Carta di credito:** nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

7. Dipendenti

a. RETE COMMERCIALE (SEDE E FILIALI)

- a.i. **Componente fissa:** si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.
- a.ii. **Componente variabile:** è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale, non potrà superare l'importo di euro 10.000 euro per dipendente, e complessivamente non potrà superare l'importo di euro 60.000.
- a.iii. **Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance:** non previsti.
- a.iv. **Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto:** secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.
- a.v. **Benefit:**
 - a.v.1. **Assicurazione:** è beneficiario di una polizza cumulativa infortuni nel limite di euro 15.000.

a.v.2. **Buoni pasto:** È prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.

a.v.3. **Carta di credito:** nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00.

b. BACK OFFICE (SEDE)

b.i. Componente fissa: si applica la retribuzione come stabilita dal C.C.N.L.

b.ii. Componente variabile: è connessa a prestazioni individuali, meritevoli in termini di efficacia e di efficienza, calcolata su base discrezionale, non potrà superare l'importo di euro 10.000 euro per dipendente, e complessivamente non potrà superare l'importo di euro 50.000.

b.iii. Ripartizione tra componenti basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alla performance: non previsti.

b.iv. Trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto: secondo quanto stabilito dal C.C.N.L.

b.v. Benefit:

b.v.1. Assicurazione: è beneficiario di una polizza cumulativa infortuni nel limite di euro 15.000.

b.v.2. Buoni pasto: È prevista la corresponsione di un buono pasto del valore massimo giornaliero di euro 6,00.

b.v.3. Carta di credito: nel caso di rilascio di carta di credito il canone annuale è gratuito sino all'ammontare di euro 50,00;

8 Collaboratori non legati alla società o al gruppo da rapporti di lavoro subordinato

Il conferimento di incarichi professionali e di collaborazione risponde a principi di competenza, trasparenza, correttezza ed economicità. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti cui tali incarichi sono conferiti risultano adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta e al livello qualitativo dei servizi prestati, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle normative agli stessi applicabili. In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono parametrati alle tariffe professionali, così come per i lavoratori a progetto e per quelli iscritti in appositi albi si fa normalmente riferimento ai compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo effettuate nel luogo di svolgimento del rapporto.

I rapporti di collaborazione possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza;
- contratti a progetto.

Contratti di consulenza: la Banca può conferire incarichi di consulenza ad personam prevedendo, in fase di stipula del relativo contratto, i contenuti dell'attività di consulenza, il corrispettivo (o i criteri per la determinazione dello stesso) e le relative modalità di pagamento.

Contratti a progetto: sono stipulati nei confronti di soggetti cui viene affidato, senza alcun vincolo di subordinazione, l'incarico di realizzare determinati progetti specifici definiti nei contenuti, nei risultati attesi e nei tempi di realizzazione.

Il compenso che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione considerando la professionalità del collaboratore, la complessità della prestazione dedotta in contratto e le tariffe di mercato di riferimento

9 Revisione legale dei conti

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

In data 29 aprile 2011 l'Assemblea dei soci ha affidato alla società PricewaterhouseCoopers S.p.A., con sede legale in Milano, via Monte Rosa n.91, l'incarico di revisione legale, ai sensi dell'articolo 14) del D. Lgs. 39/2010 del bilancio di esercizio della Banca Capasso Antonio spa, relativo agli esercizi dal 31 dicembre 2011 al 31 dicembre 2019 e l'incarico di revisione contabile limitata dei prospetti contabili al 30 giugno (dal 2011 al 2019) ai fini delle verifiche del risultato semestrale da includere nel Patrimonio ai fini di Vigilanza (l'incarico comporterà inoltre le verifiche da svolgere a supporto della firma delle dichiarazioni fiscali - Unico, modello 770 e imposta sostitutiva sui finanziamenti - nonché le procedure di revisione previste per l'attestazione degli aggregati di riferimento che costituiscono la base per il calcolo del contributo da versare al Fondo Nazionale di Garanzia), per un corrispettivo annuo di euro 30.000, oltre iva come per legge e rimborso spese, queste ultime nel limite del 13% degli onorari, suscettibili di adeguamento così come rappresentati al punto 5) della suddetta proposta, per una durata di nove esercizi e precisamente sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

10 Organismo di Vigilanza

Il corrispettivo spettante all'Organismo di Vigilanza è determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso. Il rapporto viene regolato tramite una convenzione tra le parti.

Il corrispettivo annuo non potrà essere superiore a euro 15.000. Non è prevista alcuna componente variabile, né premi monetari collegati alla performance, né alcun trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto.

È prevista una polizza di responsabilità civile cumulativa nel limite di euro 10.000.

11 Comitato Alta Direzione Rischi

L'Assemblea dei soci del 30 aprile 2010 ha introdotto un gettone di presenza di euro 50,00, al netto di eventuali oneri fiscali e previdenziali, per i componenti il Comitato Alta Direzione – Rischi (Amministratore delegato, Direttore centrale, Responsabile Area Contabilità, Responsabile Area Crediti, Responsabile Area Organizzazione, Responsabile Risk Management, Responsabile Compliance e Responsabile Antiriciclaggio), con l'esclusione dell'Amministratore delegato, così come previsto dall'art. 9) del Regolamento del Comitato, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 novembre 2009, verbale n° 559.

12 Stage

La Banca propone dei stage a persone meritevoli che ne facciano richiesta, per un periodo non superiore a 12 mesi. A titolo di rimborso spese la banca corrisponde un importo mensile che non potrà essere inferiore al minimo previsto dalla normativa pro tempore vigente e non potrà essere superiore all'importo di euro 800,00.

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La banca pubblica sul proprio sito *web*:

- le informazioni di cui all'art. 450 del CRR secondo modalità appropriate alla propria dimensione e organizzazione interna e alla natura, portata e complessità della propria attività;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e dell'organo con funzione di gestione, ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della presente policy, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi del Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII, par. 1, della Circolare B.I. 285/13 (informativa al pubblico sul governo societario).

Per opportuni approfondimenti si riporta di seguito il contenuto dell'articolo 450 della CRR sulla politica di remunerazione che servirà come base per il prospetto da produrre e pubblicare sul sito web della banca.

Articolo 450

Politica di remunerazione

1. In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
 - b) informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;
 - c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;

- d) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva /2013/36/UE
- e) informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- f) i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
- g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- h) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i) gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii) gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 - iii) gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
 - iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
 - v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi) gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;

i) il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500 000 EUR e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;

j) a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.

Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia

La Banca, ai sensi e per gli effetti della comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento, in attuazione degli orientamenti dell'EBA, non rientra tra i soggetti tenuti all'invio dei dati. Purtuttavia invia una segnalazione "negativa".

Obblighi di informativa all'assemblea

La Banca fornisce almeno annualmente all'assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi del precedente paragrafo sugli obblighi dell'informativa al pubblico.

Obblighi derivante dalla redazione del bilancio

Si fa presente che ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

ALLEGATO A)

POLITICA RELATIVA AL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Politica per l'identificazione del "personale più rilevante"

Il personale più rilevante è costituito da soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

Criteri per l'identificazione

Per l'identificazione del personale più rilevante sono stati adottati due ordini di criteri: uno qualitativo e uno quantitativo

Criteri qualitativi

1. Membro CDA in funzione esecutiva;
2. Membro CDA in funzione di supervisione strategica;
3. Membro dell'alta dirigenza (senior manager);
4. Responsabile risk, compliance e internal audit;
5. Responsabile per la gestione dei rischi in una unità operativa/aziendale (business unit o BU) che rappresenti almeno il 2% del capitale interno della banca (cd "unità operativa/aziendale rilevante" o BUR;)
6. Responsabile di un'unità operativa/aziendale rilevante;
7. Responsabile manageriale nelle funzioni di cui al punto 4 o in una BUR, e risponda ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;
8. Responsabile manageriale in una BUR e risponda al responsabile di cui al punto 6;
9. Responsabile di una funzione per Affari Legali, Finanza, Contabilità e Amministrazione (compresa area fiscalità e budgeting), Risorse Umane (compresa la politica di remunerazione), Sistemi Informativi, Ricerca Economica, Sistemi di Pagamento;
10. Responsabile (o è membro di un comitato responsabile) della gestione di una categoria di rischio diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;
11. Responsabile dell'avvio delle proposte di concessione del credito (o ha il potere di adottare, approvare o porre il veto, ovvero è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di

importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del CET1 della banca e pari ad almeno 5 mln di euro;

12. Membro che ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione (in relazioni a banche a cui non si applica la deroga dell'art. 94 CRR per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione), che in totale soddisfino almeno la soglia rappresentata dal requisito di fondi propri per i rischi di mercato pari almeno allo 0,5% del CET1, in caso di applicazione del metodo standardizzato;

13. Responsabile manageriale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare la banca in operazioni a condizione che la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11 o al punto 12;

14. Membro che, in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, ha il potere di adottare tali decisioni o è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;

15. Responsabile manageriale di un membro del personale che soddisfi uno dei criteri dal punto 1 al 14.

Criteri quantitativi

1. Membro del personale a cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 mila euro (nel precedente esercizio);

2. Membro del personale che rientra nello 0,3% del personale (arrotondato all'unità più vicina) cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata (nel precedente esercizio);

3. Membro del personale a cui è stata attribuita (nel precedente esercizio) una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza (senior manager) o soddisfa uno dei criteri stabiliti in ambito qualitativo per i punti 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14.

Processo di identificazione del personale più rilevante

Il processo di individuazione del personale più rilevante, viene effettuato applicando lo schema del Regolamento delegato. Dapprima si sono applicati i criteri qualitativi.

Il perimetro dei PPR mediante criteri qualitativi vede inseriti i seguenti soggetti:

1. “Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione”. **Inserito l'Amministratore Delegato.**

2. “Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica”. Inseriti i componenti del CDA (Consiglieri di Amministrazione esecutivi e non).

3. “appartiene all'alta dirigenza”. **Inserito il Direttore Centrale e il Vice Direttore Vicario.**

4. “è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno”. **Inseriti il Resp. Revisione Interna, il Resp. Risk Management, il Resp. Compliance, il Resp. Antiriciclaggio.**

5. “ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»);”. Per unità operativa/aziendale si intende, ai sensi dell'art.142(1)(3) della CRR, "qualsiasi entità organizzativa o giuridica a sé stante, linee di attività, localizzazioni geografiche". L'art. 73 della CRD IV in materia di capitale interno dispone che "gli enti dispongono di strategie e processi validi, efficaci e globali per valutare e mantenere su base continuativa gli importi, la composizione e la distribuzione del capitale interno che essi ritengono adeguati per coprire la natura e il livello dei rischi a cui sono o potrebbero essere esposti. Tali strategie e processi sono oggetto di periodiche revisioni interne al fine di assicurare che essi rimangano completi e proporzionati alla natura, all'ampiezza e alla complessità delle attività dell'ente di cui trattasi". Tenuto conto della ridotta dimensione, complessità e organizzazione della Banca, non sono identificate unità operative/aziendali cui viene distribuito un capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno della Banca; pertanto nessuno ricopre responsabilità per la gestione del rischio all'interno di una unità operativa/aziendale rilevante.

6. “è a capo di una «unità operativa /aziendale rilevante»”. Tenuto conto della ridotta dimensione, complessità e organizzazione della Banca, non sono identificate unità operative/aziendali cui viene distribuito un capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno della Banca; pertanto nessuno è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante.

7. “ha responsabilità dirigenziale in una delle funzioni di cui al punto 4 o in una unità operativa rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5”. Per “responsabilità dirigenziale” si considerano i soggetti che:

- a. ricoprono responsabilità di servizio o di ufficio (responsabilità manageriali)
- b. rispondono nel contempo al responsabile di una unità organizzative rilevante
- c. e hanno il potere di rispondere della gestione del rischio della banca e pertanto sono in grado di influire sul relativo profilo di rischio.

Nessun soggetto rientra nei criteri del 7° punto.

8. “ha responsabilità dirigenziale in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale a capo di tale unità”. Nessun soggetto rientra nei criteri dell’8° punto.

9. “è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell’informazione, l’analisi economica”.

Rientrano in tale criterio l’Amministratore Delegato (in quanto responsabile dell’Area Finanza), il Direttore Centrale (in quanto a capo delle risorse umane e della politica di remunerazione), il Responsabile della Contabilità e Amministrazione, il Responsabile dell’Area Organizzazione e Sistemi Informativi.

10. “è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato”. Gli art. 79 - 87 della direttiva 2013/36/UE ricomprendono: rischio controparte - rischio residuo - rischio di concentrazione - rischio derivante da cartolarizzazioni - rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione - rischio operativo - rischio di liquidità - rischio di leva finanziaria eccessiva. Nessun soggetto rientra nel 10° criterio

11. “In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell’ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:

a) è responsabile dell’avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o

b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o

c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);

Nessun soggetto rientra nell' 11° criterio, in quanto nessuno singolarmente ha poteri rientranti in tali esposizioni al rischio di credito.

12. “In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:

a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;

b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)”.

Nessun soggetto rientra nel 12° criterio, in quanto alla Banca si applica la deroga ex art. 94 CRR per piccole operazioni su attività di trading book.

13. “ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta la seguente condizione: la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i). Nessun soggetto rientra nel 13° criterio.

14. “In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:

a) ha il potere di adottare tali decisioni; o

b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Nessun soggetto rientra nel 14° criterio, in quanto nessuno singolarmente ha il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

15. “ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).”. Nessun soggetto rientra nel 15° criterio.

Criteri quantitativi

Applicando i criteri quantitativi nessun soggetto rientra nel perimetro dei PPR mediante criteri quantitativi.

Infatti nessuno ha una remunerazione complessiva maggiore o uguale a 500 mila euro, nessuno ha una remunerazione totale maggiore o uguale allo 0,3% del personale

più pagato, e nessuno ha una remunerazione totale maggiore o uguale a quella minore ricevuta da un risk taker (escluse le funzioni di controllo e i membri del CDA).

Soggetti con impatto sui rischi non rilevanti

Si è poi provveduto ad analizzare gli impatti effettivi sul profilo di rischio della banca, individuando i soggetti con impatto sui rischi non rilevante. Questi sono stati identificati nei membri del Consiglio che non fossero stati almeno individuati per un altro criterio quali-quantitativo.

Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

La banca ritiene che il personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n° 604/2014 ("criteri quantitativi") è effettivamente da considerarsi come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo.

Ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

La Funzione Compliance e la Funzione Risk management, ognuna per gli aspetti di propria competenza, collaborano alla definizione e al riesame annuale, del processo di identificazione del personale più rilevante. A tal riguardo verificano che i criteri qualitativi e quantitativi individuati siano idonei a rappresentare correttamente la situazione aziendale e a individuare efficacemente il personale più rilevante, anche tenuto conto del principio di proporzionalità. A tal proposito, nel parere che accompagna la politica di remunerazione, formulano le proprie valutazioni anche in relazione a tale processo. La funzione di Internal Audit revisiona annualmente l'implementazione e gli effetti di tale processo di identificazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione del personale più rilevante e alle rispettive politiche. In particolare è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti.

Esiti del processo

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante vengono motivati formalizzati in apposita delibera del Consiglio di Amministrazione contenente le seguenti informazioni:

- Il numero del personale identificato come personale più rilevante;
- Il numero dei soggetti indentificati per la prima volta;
- I nomi, il ruolo e le responsabilità;
- Confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.