



## **BANCA CAPASSO ANTONIO S.P.A.**

**Fondata nel 1912**

**Informativa sull'attuazione delle politiche e prassi di  
remunerazione e incentivazione a favore degli organi di  
supervisione strategica, gestione, controllo e del personale nel  
corso dell'esercizio 2019**

Per l’informativa inerente al processo decisionale seguito per definire le Politiche di remunerazione della Banca Capasso Antonio (d’ora in poi “Banca”), alle indicazioni sui principali parametri, alle motivazioni dei regimi di remunerazione variabile e di eventuali prestazioni non monetarie, nonché al collegamento tra remunerazione e *performance* e ad ogni altra indicazione richiesta dalla normativa, si richiama il contenuto dell’**“Informativa sulle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca Capasso Antonio”**, pubblicata sul sito internet della Banca [www.bancacapasso.it](http://www.bancacapasso.it) alla *Home page*, sezione *Governance*.

Per ciò che concerne gli emolumenti degli Amministratori e dei Sindaci e le retribuzioni del Personale dipendente e di altri collaboratori della Banca, non sono emerse criticità rilevanti rispetto alle Politiche di remunerazione vigenti durante l’esercizio 2019.

La Banca ha previsto per il 2019 che una parte del trattamento economico fosse di carattere variabile, correlata ai soli risultati individuali. Infatti la Banca ha adottato un sistema di erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia ed efficienza. In ogni caso la parte variabile è stata corrisposta esclusivamente con premi monetari, non essendo previsto il pagamento con strumenti finanziari. In considerazione degli assetti organizzativi e delle peculiarità di governo societario non sono previsti piani di remunerazione e incentivazione, né a favore di amministratori esecutivi né a favore di dipendenti, basati su strumenti finanziari, né politiche di differimento nel pagamento della parte variabile.

La Banca è priva di un comitato per le remunerazioni, non essendo tenuta alla costituzione di comitati endo-consiliari. In ogni caso il Consiglio di Amministrazione, a norma dell’articolo 14 punto 23) dello Statuto sociale, ha la responsabilità sulla corretta attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e assicura che la stessa sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale. Nel corso dell’esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha dedicato all’argomento delle remunerazioni tre riunioni.

Di seguito si indica in forma tabellare il valore aggregato delle componenti fisse e variabili delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica dell’anno 2019, riferite alle diverse categorie di percettori.

L’informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali – espressamente richiamati dall’art. 450 del Regolamento UE n.575/2013 (CRR) - e in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall’inerente normativa.

(I dati di tutte le tabelle sono espressi in unità di euro)

RUOLI	RETRIBUZIONI					Gettoni di presenza e/o Rimborsi Spesa
	NR.	FISSA	% Fissa	VARIABILE e/o BONUS	% Variabile	
<b>-Amministratori con delega e con incarichi esecutivi</b>  L'A.D. è beneficiario di una Polizza infortuni, il cui costo complessivo per il 2019 è stato pari a euro 543,45  L'A.D. è beneficiario di una Polizza sanitaria, il cui costo complessivo per il 2019 è stato pari a euro 2.992,00	3	99.460,00	100			
<b>-Amministratori privi di incarichi</b>	3	40.800,00	100			
<b>-Collegio Sindacale</b>	3	28.550,00	100,00			
<b>-Dirigenti e Responsabili di Area</b>	11	455.522,86	88,28	60.472,53	11,72	

Gli amministratori, i sindaci e i dirigenti sono tutelati da una polizza di responsabilità civile, il cui costo per il 2019 è stato di euro 10.102,61						
<b>-Responsabili delle funzioni di controllo interno</b>	3	116.995,36	89,33	13.969,58	10,67	
<b>-Altri Dipendenti</b>	16	506.551,32	91,17	49.065,95	8,83	
Il costo di ogni buono pasto corrisposto ai dipendenti è pari ad euro 3,08						
I dipendenti tutti sono tutelati da una Polizza Infortuni a copertura del Rischio extraprofessionale del costo di euro 11.659,67. La quota di rischio di competenza 2019 è stata di euro 2.513,60						
Il TFR accantonato per l'anno 2019 è stato pari ad euro 98.880,12 di cui pagato 219.581,90.						
<b>-Collaboratori</b>	10	95.792,50	100			
<b>-Revisore Legale dei Conti</b>	1	25.340,85	100,00	0,00	0,00	3.294,31 rimborso spese
<b>-Organismo di Vigilanza</b>	1	15.000,00	100,00			
<b>-Comitato Alta Direzioni Rischi</b>	7					500,00 gettoni di presenza
L'importo unitario del gettone di presenza è di euro 50,00 lordi						

Informazioni sulla Remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione , del Direttore generale, dei Condirettori generali e dei Vice Direttori generali ai sensi della lett. j) dell'articolo 450 CRR						
RUOLI	RETRIBUZIONI					
	NR.	FISSA	% Fissa	VARIABILE	% Variabile	Gettoni di presenza e/o Rimborsi Spesa
Presidente	1	18.000,00	100,00			
Gli amministratori, i sindaci e i dirigenti sono tutelati da una polizza di responsabilità civile, il cui costo complessivo per il 2019 è stato di euro 10.102,61						
Amministratore Delegato	1	92.160,00	100,00			
Il compenso dell'A.D. è comprensivo del trattamento di fine mandato. Per l'anno 2019 l'importo è pari 15.360,00.						
L'A.D. è beneficiario di una Polizza infortuni, il cui costo complessivo per il 2019 è stato pari a euro 543,45						
L'A.D. è beneficiario di una Polizza sanitaria, il cui costo complessivo per il 2019 è stato pari a euro 2.992,00.						

<b>1. Amministratori con delega</b>		
<b>Funzione</b>	<b>Emolumento</b>	
	<b>componente fissa</b>	<b>TFM</b>
Amministratore delegato	76.800,00	15.360,00
L'importo non è comprensivo della polizza infortuni, di cui l'A.D. è beneficiario, il cui costo complessivo per il 2019 è pari a euro	543,45	
L'importo non è comprensivo della polizza sanitaria di cui l'A.D. è beneficiario, il cui costo complessivo per il 2019 è pari a euro	2.992,00	
L'Amministratore delegato nel caso di rilascio di carta di credito usufruisce del canone annuale gratuito sino all'ammontare di euro 200,00.		

<b>2. Amministratori con incarichi esecutivi</b>		
<b>Funzione</b>	<b>Emolumento</b>	
	<b>componente fissa</b>	<b>componente variabile</b>
Consigliere C.d.A.	500,00	—
Consigliere C.d.A.	4.800,00	—
Consigliere C.d.A.	2.000,00	—
Gli Amministratori con incarichi esecutivi nel caso di rilascio di carta di credito usufruiscono del canone annuale gratuito sino all'ammontare di euro 50,00.		

<b>3. Amministratori privi di incarichi</b>		
<b>Funzione</b>	<b>Compenso</b>	
	<b>componente fissa</b>	<b>componente variabile</b>
Presidente del C.d.A.	18.000,00	—
Vice Presid. C.d.A.	6.000,00	—
Consigliere C.d.A.	16.800,00	—
Gli Amministratori indipendenti privi di incarichi ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione nel caso di rilascio di carta di credito usufruiscono del canone annuale gratuito sino all'ammontare di euro 50,00.		

Tutte le componenti variabili corrisposte alle categorie di soggetti sopra indicati sono state erogate sotto forma di premi monetari.

Gli importi inerenti alle componenti variabili non sono stati soggetti a differimento temporale nella corresponsione.

Durante l'esercizio 2019, con riguardo al personale rientrante nelle categorie Alta Direzione, Responsabili di Area e Responsabili delle Funzioni di controllo sono stati effettuati i seguenti pagamenti:

- non vi sono stati emolumenti erogati in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro;
- vi sono stati emolumenti erogati per fine rapporto (per dimissioni volontarie del Direttore Centrale per adesione alla c.d. Quota 100 – Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4 – Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensione, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019 n. 26).

Nel corso del 2019, quindi, si è registrata una sola cessazione di rapporti di lavoro.

Ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti la raccolta di informazioni sui c.d. "high earners" - ovvero, il personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale - si precisa che la Banca non è stata selezionata dall'Organo di Vigilanza nel campione di intermediari per l'esercizio del *benchmarking*, così come previsto dalla direttiva 2010/76 (cd. CRD 3), e comunque non sono presenti nel suo organico figure la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro.

### Personale più rilevante

I compensi del "personale più rilevante", così come identificato nelle politiche retributive 2019, sono riportati nella seguente tabella:

RUOLI	RETRIBUZIONI					Gettoni di presenza e/o Rimborsi Spesa
	NR.	FISSA	% Fissa	VARIABILE	% Variabile	
Personale più rilevante	7	355.544,16	91,59	32.633,33	8,41	

Dalle verifiche effettuate dalla Funzione *Internal Audit*, in ordine al rispetto nel corso del 2019 delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, non sono emerse criticità rilevanti e la Funzione, in ottica di continuo miglioramento, ha formulato delle proposte (rif. Par. 3 "Proposte formulate" della "Verifica: Politiche di remunerazione ed incentivazione rilasciata dalla Funzione di Revisione interna nel 2020 e relativa all'esercizio 2019).