

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019

1. Processo decisionale (art. 450 CRR, 1 comma, lett. a)

Le Politiche di remunerazione della Banca di Credito Cooperativo Napoli (di seguito anche solo "Banca") sono state approvate nel loro complesso, da ultimo, dall'Assemblea del 18.05.2019, a seguito dell'attività preparatoria svolta dal Consiglio di Amministrazione, che aveva prima proceduto all'identificazione del "personale più rilevante" e quindi provveduto, col supporto della Direzione e delle Funzioni interne competenti, a definire il testo sottoposto all'assemblea dei soci.

2. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, 1 comma, lett. b, c, d, e, f)

Le prassi di remunerazione in vigore sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e 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 la Categoria del Credito Cooperativo nel suo complesso.

La Banca, alla luce della sua natura cooperativa e mutualistica, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di *business* tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altri intermediari finanziari, l'assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto agli Amministratori e ai Sindaci è determinato in misura fissa, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti, mentre quello riconosciuto al Personale dipendente è prevalentemente di carattere fisso, in quanto formato dalla quota predeterminata della retribuzione e da una componente variabile, costituita dalla quota di retribuzione variabile comune definita dalla contrattazione collettiva o, per alcune figure, dalla quota di retribuzione variabile individuale, come più oltre specificato.

3. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, distinte per ruoli, funzioni e aree di attività

Di seguito sono riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività tra le varie categorie del Personale più rilevante e distinte tra componente fissa e componente variabile, ai sensi dell'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1 e degli Obblighi di informativa di cui alle Disposizioni di Vigilanza. I dati riportati si riferiscono al 31 dicembre 2019 e, per quanto concerne la componente variabile legata alle performance, rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2020 di competenza 2019.

Tabella A

Art. 450, 1 comma, lett. g: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività per gli MRTs.

(importi espressi in Euro)

Aree di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione Totale
1. INVESTMENT BANKING		
2. RETAIL BANKING	2	122.419
3. ASSET MANAGEMENT		
4. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	1	22.362
5. FUNZIONI AZIENDALI	3	242.331
6. ALTRE AREE DI ATTIVITA'		

Tabella B

Art. 450, 1 comma, lett. **h I-II**: 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.

(importi espressi in Euro)

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in:			
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti
1. COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA							
2. COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE	9	99.400					
3. ALTA DIRIGENZA	1	99.243	7.934	7.934			
4. FUNZIONI DI CONTROLLO	1	17.975	4.387	4.387			
5. ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	4	244.628	12.945	12.945			

Tabella C

Art. 450, 1 comma, lett. **h III-IV**: 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.

(importi espressi in Euro)

Categorie	Remunerazione Differita Totale	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance
		Quota attribuita	Quota non attribuita	
1. COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA				
2. COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE				
3. ALTA DIRIGENZA				
4. FUNZIONI DI CONTROLLO				
5. ALTRI MATERIAL RISK TAKERS				

Tabella D

Art. 450, 1 comma, lett. **h V-VI**: 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.

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona
1. COMPONENTI ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA							
2. COMPONENTI ORGANO DI GESTIONE							
3. ALTA DIRIGENZA							
4. FUNZIONI DI CONTROLLO							
5. ALTRI MATERIAL RISK TAKERS							

Tabella E

Art. 450, 1 comma, lett. **i**: Numero di persone remunerate con un determinato importo.

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
	≥ 1 mln EUR per esercizio
	Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR come di seguito riportato:
	- Tra 1 e 1,5 mln EUR
	- Tra 1,5 e 2 mln EUR
	- Tra 2 e 2,5 mln EUR
	- Tra 2,5 e 3 mln EUR
	- Tra 3 e 3,5 mln EUR
	- Tra 3,5 e 4 mln EUR
	- Tra 4 e 4,5 mln EUR
	- Tra 4,5 e 5 mln EUR
	≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Tabella F

Art. 450, 1 comma, lett. j: Informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale.

(importi espressi in Euro)

Categorie / Nominativi		N°	Remunerazione complessiva		
			Componente Fissa	Componente variabile	Totale
Presidente CdA	<i>Presidente</i>	1	63.600		63.600
Vice Presidente CdA	<i>Vice Presidente</i>	1	13.400		13.400
Consiglieri	<i>Consigliere 1</i>	1	2.600		2.600
	<i>Consigliere 2</i>	1	3.400		3.400
	<i>Consigliere 3</i>	1	2.600		2.600
	<i>Consigliere 4</i>	1	1.600		1.600
	<i>Consigliere 5</i>	1	3.600		3.600
	<i>Consigliere 6</i>	1	3.400		3.400
	<i>Consigliere 7</i>	1	5.200		5.200
Membro dell'Alta Dirigenza	<i>Direttore Generale</i>	1	99.243	7.934	107.177

Infine, dalle verifiche effettuate dal Responsabile della Compliance, dal Risk Manager e dalla Funzione Internal Audit in ordine al rispetto, nel corso del 2019, delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che: *"In relazione alle attività svolte, il giudizio sintetico finale relativo alla complessiva verifica in oggetto è **soddisfacente** in quanto il sistema di remunerazione e incentivazione attuato dalla Banca presenta una situazione di sostanziale adeguatezza e regolarità alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e alla normativa di riferimento."*

Napoli, 29.06.2020