

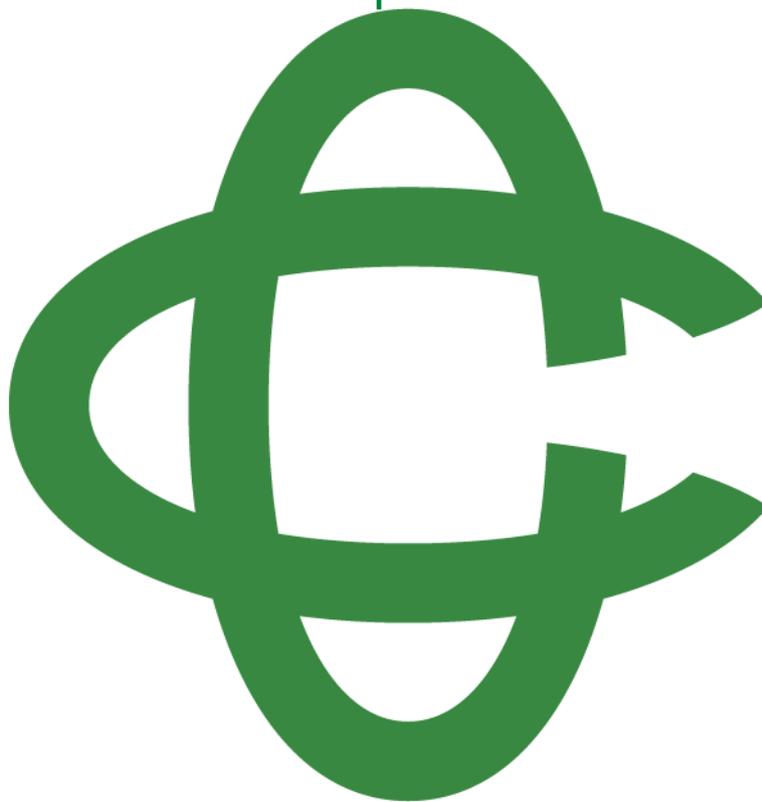
RELAZIONE DI REVISIONE INTERNA

(Anno 2023)

EMIL BANCA – Credito Cooperativo – S.C.

N. 9038/2024 – Piano di Audit 2024

Politiche e prassi di remunerazione ed
incentivazione del personale



Area Chief Audit Executive

UO Audit BCC

19/03/2024

Unità Organizzativa emittente	Area Chief Audit Executive –UO Audit BCC
Data di emissione della Relazione	19/03/2024
Destinatari della Relazione	Direttore Generale Presidente del Consiglio di Amministrazione Presidente del Collegio Sindacale Presidente dell’Organismo di Vigilanza 231 Presidente del Comitato Rischi
N° protocollo	854/2024

Responsabile Internal Audit

Gianluca Benincasa

La presente Relazione si compone di n. 6 pagine

INDICE

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO	4
2. ESITI DELL'ATTIVITA'	4

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche¹ prevedono che la Funzione di Internal Audit (“Funzione”) verifichi con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca alle Politiche approvate dalla Assemblea dei Soci e alla normativa esterna di riferimento.

Il presente documento riepiloga le attività condotte e gli esiti della verifica svolta al fine della sottoposizione degli stessi all’Assemblea dei Soci, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

2. ESITI DELL’ATTIVITA’

La verifica ha riguardato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca (nel periodo 01/01/2023-31/12/2023) alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate dalla Assemblea dei Soci e alla normativa esterna di riferimento.

Per tale finalità il perimetro della missione ha riguardato:

- il processo di definizione, approvazione e diffusione al personale delle “Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023”, nel rispetto delle previsioni normative esterne di riferimento e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo;
- il processo di identificazione del Personale più rilevante (MRTs);
- l’adempimento degli obblighi di informativa nei confronti del Pubblico, dell’Assemblea e dell’Organo di Vigilanza;
- la regolarità operativa dei processi decisionali ed attuativi della Banca connessi al sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle delibere consiliari e dei requirements esterni ed interni di riferimento.

Sono stati esclusi dal perimetro di analisi:

- gli aspetti IT (sistemi informatici e applicativi di supporto);
- le tematiche inerenti alla gestione contabile e amministrativa di determinazione delle retribuzioni e degli incentivi.

Con riguardo all’**adozione/aggiornamento della Policy in materia di “Politiche di remunerazione ed incentivazione”**, la Banca ha sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione del 04/04/2023 e all’Assemblea dei Soci del 14/05/2023 il documento predisposto secondo lo standard e gli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

Le personalizzazioni introdotte, come previsto dalla stessa Capogruppo, sono state sottoposte al parere preventivo, favorevole, della Funzione di Conformità. La Funzione di Risk Management è stata correttamente coinvolta nella verifica di coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Il documento “Politiche di remunerazione ed incentivazione” è stato messo a disposizione del personale.

Correttamente effettuato e formalizzato il processo di analisi relativo al Gender Pay Gap, che è stato condotto sulla scorta delle indicazioni di Capogruppo.

Con riferimento alla sostenibilità delle Politiche di remunerazione, la Banca ha recepito il corpus

¹ Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 e s. m. i..

regolamentare di riferimento messo a disposizione dalla Capogruppo, nominando in seno al Consiglio di amministrazione un Comitato di Sostenibilità, al quale sono state assegnate specifiche deleghe in materia di sostenibilità. È stato altresì nominato l'ESG Ambassador.

Il processo di identificazione del “personale più rilevante” (MRT's) è stato condotto in osservanza delle disposizioni normative vigenti e delle linee guida fornite dalla Capogruppo. Risultano comunicati alla Capogruppo, secondo le tempistiche richieste, sia l'elenco del “personale più rilevante”, sia i soggetti “rilevanti”, ovvero il personale della rete commerciale identificato ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e destinatario di previsioni specifiche in materia di politiche e prassi di remunerazione.

Gli esiti del processo di identificazione sono stati opportunamente motivati e formalizzati e la relativa autovalutazione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Rischi Endoconsiliare. Non si evidenziano incoerenze tra il personale identificato ed i ruoli previsti dalla struttura organizzativa della Banca.

Le analisi condotte hanno fatto emergere il rispetto degli adempimenti connessi agli **obblighi di informativa e di trasmissione dei dati** di cui alla sezione VI, Capitolo 2, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circolare 285/2013). Sono state osservate, in particolare, la corretta compilazione delle tabelle contenenti le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ai sensi dell'articolo 450 CRR (Regolamento 2013/575/UE) e delle informazioni sull'attuazione delle Politiche 2022, nonché la regolarità del processo di contribuzione all'informativa – di carattere consolidato – relativa agli “high earners” (Comunicazione della Banca d'Italia “Sistemi di remunerazione - Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA” del 7/10/2014).

I compensi degli **Organi Aziendali** sono stati corrisposti nel rispetto di quanto definito dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione e sulla base delle vigenti Politiche di remunerazione ed incentivazione.

Le verifiche hanno riscontrato che i compensi agli Amministratori sono stati definiti in sede di rinnovo cariche a cura dell'Organo deliberante competente in base alla normativa civilistica vigente. Il pagamento dei gettoni di presenza e dei compensi fissi annuali è risultato conforme alle previsioni delle Politiche di remunerazione ed incentivazione, con particolare riferimento ai componenti degli organi collegiali (C.d.A. e Comitato Esecutivo) ed agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto Sociale. Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata e corrisposta in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

La remunerazione dei membri dell'Organo di Controllo è stata definita coerentemente con le norme civilistiche in vigore e corrisposta nel rispetto della vigente Policy.

Le prassi remunerative adottate dalla Banca nei confronti del **personale dipendente** hanno garantito il rispetto delle previsioni delle vigenti Disposizioni di vigilanza e della Politica di remunerazione ed incentivazione, adottata secondo le indicazioni della Capogruppo.

Non sono emerse incoerenze nella pianificazione e conseguente quantificazione del bonus pool disponibile per il riconoscimento delle remunerazioni variabili di breve termine, nella struttura della remunerazione e nel bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile (il cui rapporto rispetta i limiti previsti dalla Policy di Gruppo), nonché nella relativa erogazione. Al riguardo, in relazione alla corresponsione di componenti

variabili di carattere incentivante di breve termine nel rispetto delle previsioni della Politica, con particolare riferimento al personale appartenente alla categoria dei “material risk takers (MRTs)”, destinatario di MBO (management by objectives), risultano osservate le regole di maggiore dettaglio previste dalla Banca d’Italia (soglie di materialità, differimento, ecc..). Analoghe considerazioni valgono per le remunerazioni corrisposte dalla Banca in occasione della conclusione del rapporto di lavoro, assoggettate alle regole di vigilanza previste per tali fattispecie.

La remunerazione del personale delle reti commerciali è stata corrisposta nel rispetto del Provvedimento della Banca d’Italia in materia di trasparenza.

Con riguardo ai compensi corrisposti a **particolari categorie di soggetti** (diversi dal personale dipendente) tra i quali gli “intermediari del credito”, destinatari delle ulteriori regole in materia di remunerazione previste dalla Banca d’Italia (Disposizioni in materia di Trasparenza), non si riscontrano irregolarità.

Non si rilevano anomalie in ordine alla remunerazione per il Presidente esterno dell’ODV ex D.lgs. 231/01.

In sintesi, le verifiche di audit evidenziano la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca nell’anno 2023 alle politiche approvate dall’Assemblea dei Soci ed alla normativa di riferimento.