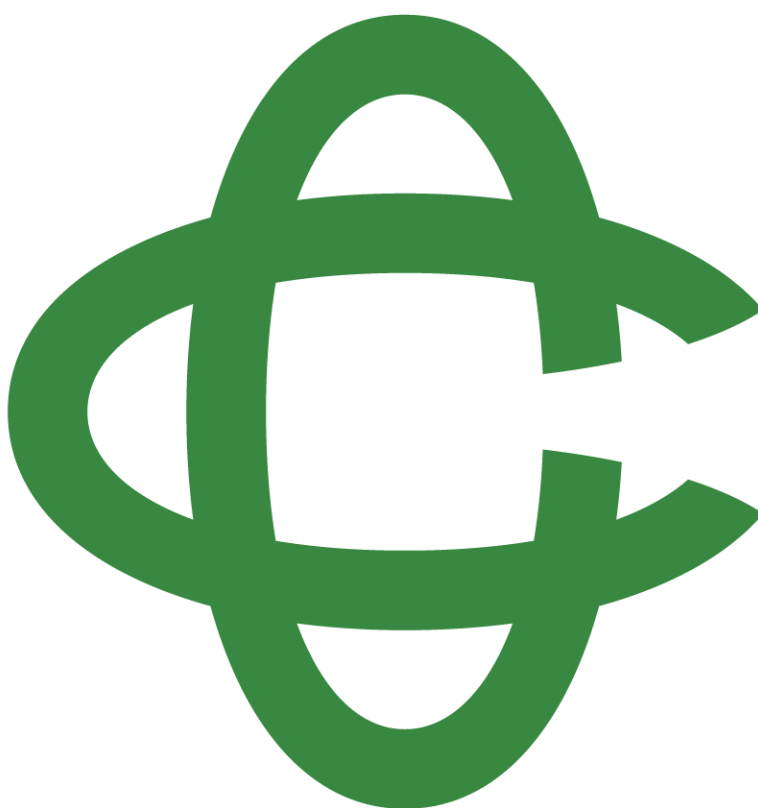


RELAZIONE DI REVISIONE INTERNA (Anno 2021)

BCC di CAPACCIO PAESTUM SERINO

N. 5922/2022 – Piano di Audit 2022

Politiche di remunerazione ed incentivazione del personale



Unità Organizzativa emittente	Area Chief Audit Executive –UO Audit BCC
Data di emissione della Relazione	04/04/2022
Destinatari della Relazione	Direttore Generale Presidente del Consiglio di Amministrazione Presidente del Collegio Sindacale Consigliere con delega al Sistema dei Controlli Interni
N° protocollo	1409/2022

Responsabile Internal Audit

Alessandro Fienga



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 01.01.2021-31.12.2021) alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate dalla Assemblea dei Soci e alla normativa esterna di riferimento”.

Per tale finalità nel perimetro della missione ha riguardato:

- il processo di definizione, approvazione e diffusione al personale delle “Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2021”, nel rispetto delle previsioni normative 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.

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

Con riguardo all'**adozione/aggiornamento Policy in materia di "Politiche di remunerazione ed incentivazione"**, la Banca ha sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea dei Soci del 30/04/2021 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 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.

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. Non sono emerse casistiche di esclusione dal novero dei risk takers, né 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).

Non sono stati riscontrati ritardi nella contribuzione a Capogruppo dei dati riferiti alla segnalazione – 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 consentito di riscontrare come i compensi riconosciuti agli Amministratori siano stati definiti in sede di rinnovo cariche ed in corso 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. 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 fatto emergere 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 struttura della remunerazione e nel bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile il cui rapporto rispetta i limiti previsti dalla Policy di Gruppo.

Relativamente alle remunerazioni corrisposte dalla Banca in occasione della conclusione del rapporto di lavoro, è stata riscontrata conformità alla Policy in essere al momento della stipulazione dell'accordo, sia per quanto riguarda i limiti quantitativi sia per quanto riguarda le modalità di erogazione, tuttavia nei verbali di conciliazione è stata omessa la clausola claw-back prevista dalle disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

In sintesi, le verifiche di audit evidenziano la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca nell'anno 2021 alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci ed alla normativa di riferimento.