



# RELAZIONE DI REVISIONE INTERNA N. 4023/2021 BCC DI CAGLIARI

Ufficio emittente	Audit BCC	Data	11 marzo 2021
-------------------	-----------	------	---------------

# Relazione di Revisione Interna (Anno 2020)

## Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale

N. 4023/2021 – Piano di Audit 2021

La presente Relazione si compone di n° 4 pagine.

**Responsabile Internal Audit**  
(Riccardo Iulianella)



## 1.OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche<sup>1</sup> 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 Funzione di *Internal Audit* ha effettuato le verifiche con riferimento all’anno 2020, sulla base delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Banca adottate con delibera Assembleare del 30.06.2020.

L’ambito di analisi ha riguardato l’adeguatezza dei controlli (di primo e secondo livello) a presidio dei rischi connessi al sistema di remunerazione e incentivazione del personale<sup>2</sup>. Sono stati esclusi gli ambiti IT, riguardanti i sistemi informatici e gli applicativi di supporto per la determinazione delle retribuzioni e quelli connessi alla relativa gestione contabile e amministrativa.

Nello specifico la Funzione ha verificato:

- il recepimento degli indirizzi forniti dalla Capogruppo per la definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, con particolare riguardo a quelli di carattere vincolante<sup>3</sup>;
- il processo seguito per la individuazione del personale più rilevante (MRTs);
- il rispetto degli obblighi di informativa nei confronti del Pubblico, dell’Assemblea e dell’Organo di Vigilanza;
- la regolarità operativa dei processi decisionali ed attuativi connessi al sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle delibere assembleari e consiliari e della normativa (esterna ed interna) di riferimento, con particolare riguardo alle modalità di riconoscimento, determinazione ed erogazione al personale della remunerazione variabile.

\*\*\*

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 ed all’Assemblea dei Soci del 30/06/2020 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.

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

<sup>2</sup> Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca.

<sup>3</sup> Cfr. contratto di coesione del GBCL, art. 5.10, lett c).

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. L’elenco del “personale più rilevante” è stato comunicato alla Capogruppo, secondo le tempistiche richieste. 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), seppur in presenza di ambiti di affinamento con riguardo alla compilazione di alcune 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 2019.

È stata altresì osservata 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 evidenziato 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 dell’organo collegiale (C.d.A.) 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 del Collegio Sindacale 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.

Le verifiche hanno riscontrato la 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)” per il quale risultano osservate le regole di maggiore dettaglio previste dalla Banca d’Italia (soglie di materialità, differimento, ecc...).

\*\*\*

In sintesi, le verifiche di audit evidenziano la sostanziale rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca nell’anno 2020 alle politiche approvate dall’Assemblea dei Soci ed alla normativa di riferimento.