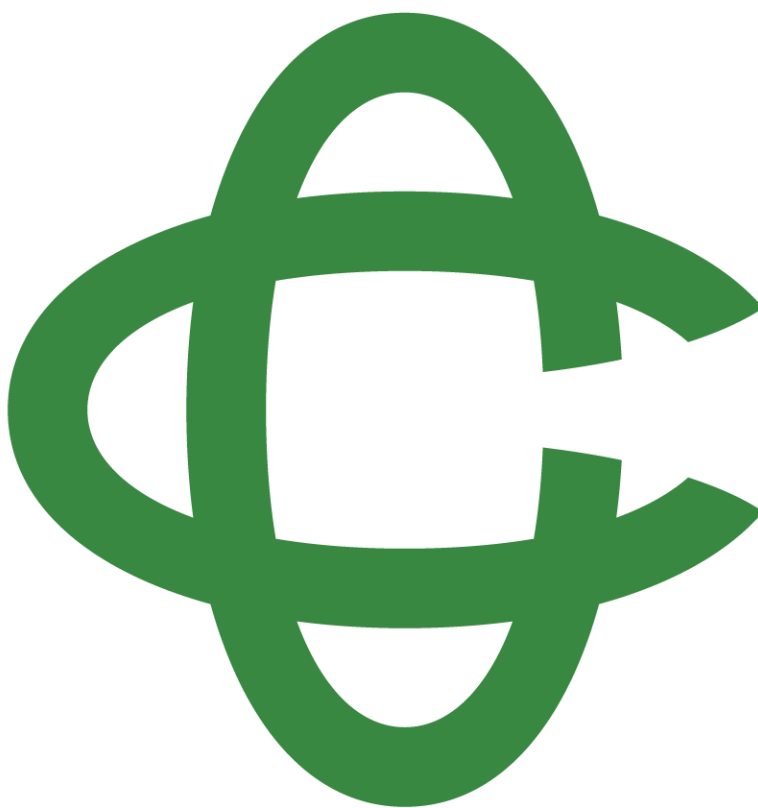


Report Ordinario di Conformità

Matrice Normativa: Sistemi di Remunerazione e Incentivazione (Banking)

Verifica di Impianto

07096 – Banca di Credito Cooperativo di Cagliari



Emittente	Funzione Compliance 07096 - Banca di Credito Cooperativo di Cagliari
Data	31/03/2022
Codice Report	n. 22.07096.V.001

Sezione 1 – QUADRO DI SINTESI

Oggetto della verifica

La verifica ha avuto ad oggetto la valutazione dell'adeguatezza (impianto) dei presidi organizzativi adottati in materia di Sistemi di Remunerazione e Incentivazione (Banking)¹.

Normativa di riferimento

La materia è regolata dalle seguenti principali Fonti normative:

- Decreto Legislativo del 1° settembre 1993, N. 385 “Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia” (di seguito “T.U.B.”), aggiornata al Decreto Legislativo del 26 ottobre 2020, n. 147;
- Banca d’Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima (37° aggiornamento del 24 novembre 2021) e Disposizioni in materia di Governo Societario di cui al Capitolo 1, Titolo IV, Parte Prima (35° aggiornamento del 2 luglio 2021) della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013;
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l’unità operativa/aziendale rilevante e l’impatto significativo sul profilo di rischio dell’unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell’ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all’articolo 92, paragrafo 3, della direttiva;
- Banca d’Italia, Provvedimento di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, modificato da Banca d’Italia nel marzo 2019, in attuazione degli “Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio”, pubblicate dall’EBA nel 2016 sulle modalità di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e sui loro contenuti.
- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell’attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva;
- Orientamenti EBA/2021/04 per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE;

¹ Matrice Normativa secondo la tassonomia della Legal Inventory (Matricio Hub) adottata dalle Funzioni di Conformità del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito Gruppo).

- Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR – Regolamento 2013/575 UE), che all’articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall’EBA il 24 giugno 2020;
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni;
- Orientamenti ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA;
- Orientamenti ESMA n. 2016/575-IT del 14 ottobre 2016 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM;
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (5 dicembre 2019);
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- “Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa” pubblicata dalla BCE a novembre 2020;
- Report EBA 2021/18 del 23 giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi, che prevedono l’inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.

Principali sanzioni applicabili

- Sanzione da euro 30.000 fino al 10% del fatturato (cfr. Art.144, comma 1 D.lgs. n. 385/1993) nei confronti della Banca e sanzione da euro 5.000 fino a 5 milioni di euro nei confronti dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, di direzione o di controllo, nonché del personale, quando l’inosservanza è conseguenza della violazione di doveri propri dell’organo di appartenenza e quando l’esponente o il personale è la parte interessata.
- Interdizione per un periodo non inferiore a sei mesi e non superiore a tre anni, dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso intermediari autorizzati - D. Lgs. n. 385/1993 - Art. 144-ter, c. 3.
- La nullità del patto o della clausola non conforme alle Disposizioni (art. 53 comma 4 – sexies del D. Lgs. n. 385/1993, come modificato dal D. Lgs. 12 maggio 2015, n. 72).

Giudizio di sintesi

Premesso che:

- l’Indice di Rischio Potenziale (*IRP*) dei Requisiti Normativi² oggetto di verifica è stato valutato MEDIO BASSO,

² Identificati secondo una logica *risk based* e raggruppati in c.d. “Sezioni” e “Macro-rischi”, secondo la tassonomia della Legal Inventory adottata dalle Funzioni di Conformità del Gruppo.

- la Valutazione Complessiva di Conformità (VCC), sulla base delle risultanze della verifica dei presidi organizzativi, è risultata FAVOREVOLE,

il giudizio di sintesi della presente verifica, determinato dalla combinazione delle suddette valutazioni, è risultato SODDISFACENTE, a cui corrisponde un Indice di Rischio Residuo (IRR) BASSO della verifica sulla Matrice Normativa¹ oggetto di valutazione.

Risorse

- Emanuela Pulcinelli (Responsabile Compliance BCC - UO Presidio Compliance Periferico Lazio, Umbria, Sardegna);
- Michele Iuliano (Addetto Compliance BCC - UO Presidio Compliance Periferico Lazio, Umbria, Sardegna).

Data emissione

31/03/2022

Responsabile U.O. Presidio Compliance Periferico
Lazio, Umbria, Sardegna

Emanuela Pulcinelli


Sezione 2 – DESCRIZIONE VERIFICA

Il presente lavoro si inquadra nell'ambito delle 'Verifiche di compliance' del Piano 2022 ed ha avuto per oggetto una verifica di conformità dei presidi adottati in relazione alla Matrice Normativa Sistemi di Remunerazione e Incentivazione (Banking).

La verifica ha avuto ad oggetto, in particolare, l'analisi di specifici Requisiti Normativi rilevanti secondo una logica *Risk based*.

Come noto la Circolare 285/13 - Parte I - Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" - Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (nel seguito, per brevità, "Disposizioni"), recepisce le previsioni della Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) nonché gli "Orientamenti in materia di sane Politiche di remunerazione" emanati dall'Autorità Bancaria Europea (Orientamenti EBA/2021/04). Anche in linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario.

In tale quadro normativo, le Disposizioni prevedono che la Funzione di Compliance sia coinvolta nella fase di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione al fine di esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle stesse al quadro normativo. Inoltre, richiedono che la Funzione verifichi la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, affinché siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Capogruppo, in coerenza con quanto previsto dal Contratto di Coesione e dal Regolamento di Gruppo, ha predisposto un testo standard delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per le Banche Affiliate, che ripercorre i contenuti delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, al fine di favorire l'applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché di assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili.

Ciò posto, l'analisi ha avuto ad oggetto in particolare il riscontro della conformità della Politica di remunerazione ed incentivazione adottata dalla Banca rispetto allo standard rilasciato dalla Capogruppo con Direttiva di indirizzo e coordinamento n. prot. ICR-OUT-000191-2022-DIR-I&C lo scorso 14 marzo.

La Capogruppo ha, altresì, trasmesso con Direttiva di indirizzo e coordinamento prot. n. ICR-OUT-000167-2022-DIR-I&C lo scorso 16 febbraio la "Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione e relativo allegato "Indicatori di monitoraggio"" che, con l'obiettivo di promuovere e realizzare una cultura di diversità ed Inclusione, ha declinato i principi in materia di remunerazioni affinché sia assicurata la neutralità dei trattamenti retributivi rispetto a elementi di diversità.

Al riguardo è stato verificato il corretto recepimento della Direttiva, nel rispetto delle tempistiche richieste.

L'attività ha tenuto conto altresì dello stato di recepimento degli strumenti e delle metodologie resi disponibili dalla Capogruppo, con particolare riguardo:

- al processo di identificazione del personale più rilevante ai sensi del Regolamento Europeo 2021/923 ed alle Linee Guida operative, volti a declinare a livello individuale i criteri di identificazione del Personale più rilevante, in modo coerente all'organizzazione e al profilo di rischio della singola BCC;
- all'identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito, ai sensi del Provvedimento di Banca d'Italia "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari*" sulle Politiche e prassi di remunerazione da applicare nei confronti di tali figure.

L'intervento ha riguardato, infine, gli adempimenti in materia di obblighi di informativa ex post all'Assemblea.

L'attività è stata condotta sulla proposta di Politica di remunerazione da sottoporre alla prossima Assemblea dei Soci.

Le attività di verifica sono state orientate prevalentemente a valutare il livello di adeguatezza dei presidi organizzativi attivati dalla Banca al fine di mitigare i rischi di non conformità alle normative su Sistemi di Remunerazione e Incentivazione (Banking), tramite lo svolgimento dei seguenti controlli:

- **Presidi organizzativi Process**

È stato verificato che la Banca abbia:

- proceduto alla identificazione del personale più rilevante formalizzandone gli esiti nell'ambito della documentazione fornita dalla Capogruppo con Comunicazione di Direzione e Coordinamento n. prot. ICR-OUT-000002-2022-COO del 7 febbraio 2022;
- sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione i risultati del processo di cui sopra;
- personalizzato la Politica di remunerazione e incentivazione da portare all'approvazione del CdA e dell'Assemblea dei Soci, in linea con la Direttiva di indirizzo e coordinamento della Capogruppo (cfr. Direttiva n. prot. ICR-OUT-000191-2022-DIR-I&C);
- recepito la Direttiva di indirizzo e coordinamento contenente la Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione e relativo allegato "Indicatori di monitoraggio" nel rispetto delle tempistiche richieste (cfr. Direttiva n. prot. ICR-OUT-000167-2022-DIR-I&C del 16 febbraio 2022);
- attribuito compiti e responsabilità in merito al rispetto degli obblighi di informativa ex post da fornire all'Assemblea dei Soci e alla Capogruppo;

con riferimento alle seguenti "Sezioni – Macro-rischi":

- Categorie del personale le cui attività professionali impattano sul profilo di rischio dell'ente - Omessa o non corretta identificazione di criteri qualitativi e quantitativi al fine di individuare quali membri del personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente in modo tale da prevedere nella propria politica di remunerazione incentivi adeguati;

- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Omessa/tardiva/inadeguata informativa al pubblico e trasmissione dei dati alla Banca di Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione;
- Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Omessa/inadeguata predisposizione di politiche e prassi di remunerazione.

L'elenco dei documenti necessari all'effettuazione della verifica è stato richiesto alla Banca nella comunicazione di apertura inviata il 29/03/2022.

L'attività è stata condotta sulla base di interviste e riscontri documentali.

L'analisi effettuata si è basata sulla seguente documentazione:

- Documentazione organizzativa:
 - Statuto vigente;
 - Organigramma della Banca;
 - Regolamento interno della Banca;
 - Bozza delle "Politiche di Remunerazione e Incentivazione" da sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci 2022 (Cfr. Direttiva di Indirizzo e Coordinamento nr. ICR-OUT-000191-2022-DIR-I&C del 14 marzo 2022), inviata dalla Funzione Risorse Umane con mail del 31/03/2022;
 - estratto di delibera del Consiglio di Amministrazione di recepimento della Direttiva di indirizzo e coordinamento n. ICR-OUT-000167-2022-DIR-I&C del 16 febbraio 2022 avente ad oggetto la "Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione e relativo allegato "indicatori di monitoraggio".
- Altra documentazione:
 - Linee guida operative per l'identificazione del personale più rilevante (MRTs) a livello individuale inviate dalla Capogruppo con Comunicazione di Direzione e Coordinamento n. ICR-OUT-000002-2022-COO del 7 febbraio 2022 – personalizzate dalla Banca;
 - Bozza del "Processo di identificazione del personale più rilevante e relativi esiti" (Cfr. Direttiva di Indirizzo e Coordinamento nr. ICR-OUT-000002-2022-COO del 7 febbraio 2022) inviata dalla Funzione Risorse Umane con mail del 31/03/2022;
 - Estratto della Delibera del CdA (Cfr. Direttiva di Indirizzo e Coordinamento nr. ICR-OUT-000002-2022-COO del 7 febbraio 2022) di autovalutazione del personale più rilevante (MRTs);
 - Linee guida operative per l'identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito inviate dalla Capogruppo con Comunicazione di Direzione e Coordinamento n. ICR-OUT000002-2022-COO del 7 febbraio 2022 – personalizzate dalla Banca;
 - Estratto Delibera Assembleare di determinazione dei compensi degli Amministratori e Sindaci (in caso di rinnovo delle cariche nel corso del corrente

anno, fornire la proposta del Consiglio di Amministrazione dei compensi degli Organi Sociali all'Assemblea);

- Delibera Assembleare di determinazione del compenso dell'amministratore indipendente nominato ai sensi delle disposizioni di vigilanza in materia di conflitti di interesse;
- Delibera Assembleare di determinazione del compenso dell'amministratore incaricato dal Consiglio con apposita delibera di svolgere compiti specifici e permanenti (es. Amministratore con delega al sistema dei controlli interni);
- Delibera del C.d.A. per la determinazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste (Presidente C.d.A., Vice Presidente C.d.A., Consigliere Designato);
- Delibera del C.d.A. di nomina e determinazione del compenso dei Consiglieri membri di eventuali Comitati costituiti all'interno del C.d.A.;
- Delibera Assembleare/ C.d.A. sui compensi assegnati ai componenti dell'ODV 231.

Sono state coinvolte le risorse delle seguenti strutture organizzative della Banca:

- Ufficio Risorse Umane
- Ufficio Organizzazione.

Nel corso della verifica si è tenuto conto delle risultanze della precedente verifica svolta in materia dalla scrivente Funzione nel piano relativo all'anno 2021.

Sezione 3 – RISULTANZE

Dalle analisi condotte, risulta che la Banca abbia proceduto alla personalizzazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Capogruppo con Direttiva di Indirizzo e Coordinamento n. prot. ICR-OUT-000191-2022-DIR-I&C del 14 marzo 2022: la proposta di Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca non presenta elementi di non conformità e risulta coerente con il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle Banche di Credito Cooperativo.

A riguardo, si precisa che ha costituito oggetto di valutazione da parte della Scrivente, quale integrazione al testo delle Politiche di Remunerazione e incentivazione rilasciato dalla Capogruppo, la previsione da parte della Banca di un sistema premiale ex art.18 CCNL di cui al paragrafo 6.3 – Remunerazione variabile incentivante di breve termine, lettera B (in particolare, per la determinazione di tale premio si fa riferimento ad un moltiplicatore, definito dal Consiglio di Amministrazione, del premio medio riferito ai quadri direttivi di 4° livello ai fini dell'art. 48 CCNL e successive modificazioni).

Inoltre, si rammenta che la Banca è chiamata ad adottare una norma operativa che regoli ruoli e responsabilità di tutte le Funzioni aziendali coinvolte nella predisposizione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione; al riguardo si segnala come la Capogruppo nel corso dell'anno provvederà a rilasciare una specifica norma operativa di processo.

Si prende positivamente atto di come la Capogruppo abbia emanato con Direttiva n. ICR-OUT-000167-2022-DIR-I&C lo scorso 16 febbraio la “Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione e relativo allegato “Indicatori di monitoraggio”. Al riguardo si osserva come la Banca abbia recepito nei termini la Politica sopra indicata (cfr. Delibera del CdA del 21 marzo 2022).

La Capogruppo ha, altresì, trasmesso con Direttiva di indirizzo di indirizzo e coordinamento n. prot. ICR-OUT-000191-2022-DIR-I&C del 14 marzo 2022 uno schema di delibera al fine di analizzare la neutralità delle Politiche rispetto al genere. Al riguardo, dai colloqui intercorsi, si prende atto che la Banca procederà con le analisi richieste nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2022.

Infine, con riguardo agli obblighi di informativa al pubblico ai sensi delle disposizioni di vigilanza vigenti, si prende atto positivamente della documentazione recentemente resa disponibile dalla Capogruppo, al fine di supportare le Banche Affiliate nel processo di compilazione a livello individuale e di garantire omogeneità applicativa a livello di Gruppo, fornendo indicazioni per la raccolta delle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni.

Ciò premesso, si evidenzia che nel corso della presente verifica non sono stati individuati Rilievi e relative Azioni di mitigazione.