



RELAZIONE DI REVISIONE INTERNA N. 2101/2020 BCC DI CAGLIARI

Ufficio emittente	Audit BCC	Data	26 maggio 2020
-------------------	-----------	------	----------------

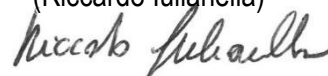
Relazione di Revisione Interna (Anno 2019) Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

N. 2101/2020 – Piano di Audit 2020

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 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 funzione di *Internal Audit* ha effettuato le verifiche con riferimento all’anno 2019, sulla base delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Banca adottate con delibera Assembleare del 28 maggio 2019.

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 personale². 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 2019, con particolare riguardo a quelli di carattere vincolante³;
- 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.

Le Politiche di Remunerazione, sono state approvate dall’Assemblea dei Soci del 2019 ricalcando il documento rilasciato dalla Capogruppo. A tal proposito le analisi effettuate hanno evidenziato come non tutti gli aspetti normativamente previsti nell’iter formale di approvazione e verbalizzazione, siano stati rispettati pienamente. Alcuni margini di miglioramento sono emersi, inoltre, con riguardo al processo di definizione del cosiddetto bonus pool, una delle novità introdotte dalle anzidette policy.

Si è preso atto di come la banca abbia condotto il processo annuale di autovalutazione volto ad identificare il personale più rilevante, poi correttamente riportato nelle politiche di remunerazione (cfr. delibera C.d.A del 19 aprile 2019), nel rispetto dei criteri enunciati nel Regolamento Delegato UE n. 604/2014.

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

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

³ Cfr. contratto di coesione del GBCI, art. 5.10, lett c).

Con riferimento al 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, è stato altresì rilevato come l'Informativa al pubblico predisposta non contenga tutte le informazioni previste nell'art. 450 del CRR.

Nel complesso, le forme applicative messe in atto dalla Banca prevedono un bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione in linea con le Politiche adottate dalla Banca ed in linea con i principi della sana e prudente gestione.

In particolare, le verifiche condotte sulle remunerazioni erogate a favore dei Consiglieri e dei Sindaci hanno permesso di riscontrare la sostanziale adeguatezza delle stesse rispetto a quanto definito dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda le erogazioni variabili corrisposte nel 2019 a favore dei Dirigenti è stato riscontrato il rispetto dei principi posti a presidio dei rischi connessi a tali forme di remunerazione. Relativamente al restante personale, la remunerazione variabile nel 2019 è stata costituita dal premio di risultato.

In sintesi, le complessive analisi condotte hanno evidenziato che il sistema e le prassi di remunerazione e incentivazione riscontrate presso la Banca presentano una situazione di sostanziale rispondenza alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci ed alla normativa di riferimento.