

Verifica di Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

L'attività di audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, inclusa nel piano di audit 2025, è prevista dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 "Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia" e dal "Framework del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo".

Le attività svolte hanno avuto in particolare l'obiettivo di verificare l'allineamento delle prassi di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio 2024 rispetto al contesto normativo esterno e alle politiche del Gruppo Mediocredito Centrale, nonché il conseguimento degli ambiti di miglioramento rappresentati nelle attività di verifica riferite agli anni precedenti.

Come previsto dalla normativa di riferimento gli esiti delle verifiche svolte sono portati a conoscenza degli Organi Aziendali e rendicontate all'Assemblea dei Soci con periodicità annuale.

La valutazione della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni posto a presidio del processo di gestione delle politiche e delle prassi di remunerazione ha evidenziato, nel complesso, un giudizio "In prevalenza adeguato".

Le "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione" di BdM Banca per l'anno 2024, approvate dall'Assemblea dei Soci il 29 aprile 2024, sono risultate coerenti con la normativa esterna di riferimento oltre che con le linee guida e con le Politiche di remunerazione della Capogruppo MCC. Le politiche adottate da BdM hanno inoltre adeguatamente recepito le novità normative intervenute a livello europeo e nazionale, con particolare riferimento agli ambiti ESG.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato la corretta applicazione nel 2024 delle Politiche di Remunerazione del Gruppo con adeguata determinazione delle remunerazioni, nella componente fissa e variabile, per il Personale più rilevante (PPR) e per il restante personale dipendente, nonché la conforme corresponsione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci.

In tale contesto di complessiva adeguatezza, si rileva comunque l'opportunità di fattorizzare in maniera più granulare la mappatura dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, funzionale anche a garantire una congrua applicazione dei principi di equità retributiva e proporzionalità delle remunerazioni rispetto all'attività svolta e alle mansioni assegnate (considerando anche il principio di neutralità delle politiche rispetto al genere). In considerazione, poi, di quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2023/970 (per cui il recepimento da parte degli Stati membri è previsto entro il 7 giugno 2026) e dalle disposizioni di Vigilanza in materia di *benchmarking*, si suggerisce di evolvere ulteriormente le rappresentazioni delle analisi in materia di parità di genere relative ai prossimi esercizi.