

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

L'attività di *Audit* sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, inclusa nel piano di *audit* 2024, 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 2023 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 "*sostanzialmente adeguato*".

Le "*Politiche di Remunerazione e Incentivazione della BdM Banca per l'anno 2023*", approvate dall'Assemblea dei Soci il 24 aprile 2023, 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 svolte hanno evidenziato, per il 2023, l'adeguata applicazione delle politiche di remunerazione definite. È stata in particolare riscontrata la corretta determinazione e corresponsione dei compensi spettanti agli Esponenti aziendali, nonché delle componenti fisse e variabili delle remunerazioni del personale più rilevante (PPR) e del restante personale dipendente.

In tale contesto di complessiva adeguatezza, si rilevano, comunque, degli ambiti di miglioramento con riferimento al processo di assegnazione e gestione di *fringe benefit*, già segnalati alle competenti Funzioni aziendali per l'adozione delle opportune iniziative di rimedio.