

Relazione sul sistema di remunerazione ed incentivazione
(Informativa all'assemblea dei soci del 6 maggio 2023)

Le Politiche di remunerazione della Banca di Credito Peloritano S.p.A. (di seguito “Banca”), nel testo attualmente vigente sono state adottate dall’assemblea dei soci riunitasi il 25/02/2022, la quale ha approvato il testo proposto dagli Amministratori Straordinari Consiglio di Amministrazione a seguito dell’emanazione del 37° aggiornamento della Circolare 285 Banca d’Italia (di seguito “Circolare”).

La Circolare 285 dispone che siano fornite annualmente all’Assemblea dei Soci informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione; con il presente documento, pertanto, si dà informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nel corso dell’anno 2022.

A) Il processo di governo

Il processo di formazione e gestione del sistema di remunerazione ed incentivazione prevede il coinvolgimento di diversi soggetti.

In particolare:

- La Funzione *Risk management*, gestendo il rischio entro limiti accettabili, è responsabile dell’individuazione degli eventi potenziali che possono influire sull’attività aziendale, collabora pertanto nella definizione delle metriche di valutazione;
- La Funzione *Compliance* verifica, tra l’altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché del Codice Etico in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con la clientela. La funzione *Compliance* è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti.
- L’*Internal audit* rilascia, con frequenza almeno annuale, una relazione sui controlli effettuati nella quale si attesta che la Banca adotta un sistema di remunerazione e incentivazione del personale conforme alle disposizioni. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l’adozione di misure correttive.

Con cadenza annuale viene fornita all’Assemblea informativa sulle modalità di attuazione del sistema di remunerazione ed incentivazione (cd. Informativa *ex-post*) evidenziando eventuali variazioni al Sistema, previa condivisione con le funzioni interessate, in particolare nei casi di cambiamento del business della Banca.

B) La struttura retributiva

Sebbene previsto dal “*Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione*” la Banca, nel corso dell’anno 2022, non ha corrisposto emolumenti variabili.

Non sono altresì previsti emolumenti variabili per i membri del CdA, del Collegio Sindacale, nonché per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Non sono neppure previsti compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione dalla carica - *cd “Golden parachute”* - con esclusione di quelli previsti per legge e/o dal CCNL.

Quanto alle prassi di remunerazione e incentivazione attuate dalla Banca nel 2022, sulla base delle analisi e delle verifiche effettuate dalle competenti funzioni aziendali, con particolare riferimento al “Personale più Rilevante”, non si rilevano eccezioni alle disposizioni in vigore.

A conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante basato su una analisi delle singole posizioni individuali con lo scopo di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi rispetto alla Banca, la categoria del “Personale più rilevante” risulta formata nel complesso da n. 10 soggetti (inclusa la Funzione Internal Audit esternalizzata).

La remunerazione fissa complessivamente erogata nel 2022 ai soggetti classificati tra il “Personale più Rilevante” della Banca è pari a Euro 796.192 lordi (tra i soggetti rilevanti è stata considerata anche la Funzione di “Internal Auditing” esternalizzata)

Tra questi, in particolare:

- a) Il Direttore Generale in carica sino al 30/09/2022 ha percepito complessivamente Euro 82.383 lordi;
- b) Il Direttore Generale in carica dal 01/10/2022 ha percepito complessivamente Euro 72.929 lordi;
- c) Gli amministratori hanno percepito compensi pari a Euro 100.000;
- d) 3 Amministratori, a cui sono state attribuite particolari cariche/deleghe (nell’ambito dell’Antiriciclaggio, della Funzione di Internal Audit e della gestione NPL) hanno percepito nell’anno complessivamente € 33.333 lordi,
- e) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito nel 2022 emolumenti lordi pari a € 95.000

Tutte le retribuzioni come sopra corrisposte sono conformi al “Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione” in essere, come attestato anche dalla Funzione Internal Auditing.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione