

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 2026, 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 2025 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 Mediocredito Centrale per l'anno 2025, approvate dall'Assemblea dei Soci, sono risultate coerenti con la normativa esterna di riferimento. Le politiche adottate 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 2025 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 corrispondenza dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci.

In tale contesto di complessiva adeguatezza, oltre alle *remediation*, ancora in fase di avanzamento, avviate a valle dell'intervento di audit dello scorso anno, è emerso che la misurazione del *gender pay gap* (GPG) è risultata basata sulla comparazione delle retribuzioni tra uomini e donne per inquadramento contrattuale ed esclusivamente con riferimento alla componente fissa della remunerazione. Ad esito di tale osservazione le competenti strutture si sono prontamente attivate al fine di ricomprendere nel calcolo del GPG, già dall'esercizio in corso, tutte le diverse componenti della remunerazione.