



DIVISIONE AUDIT

**REPORT N° 104 –POLITICHE DI
REMUNERAZIONE (2020)**

BANCA MACERATA SPA

28 APRILE 2021

DESTINATARI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
COLLEGIO SINDACALE
DIREZIONE GENERALE
REFERENTE INTERNO FUNZIONE IA

INDICE

I. EXECUTIVE SUMMARY	5
II. OBIETTIVI E LIMITI DELLA VERIFICA	5
III. METODOLOGIA APPLICATA.....	5
IV. VERIFICHE EFFETTUATE.....	6
V. PRINCIPALI CONSIDERAZIONI EMERSE	6
V.1 PREMESSA	6
V.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO)	7
V.3 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO)	8
V.4 VALUTAZIONE DELL' ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO (PROCESSI DI GOVERNO)	9

Allegato A: Valutazione audit

I. Executive Summary

Sulla base di quanto previsto nel contratto di esternalizzazione della funzione di Internal Auditing e del piano delle verifiche per l'anno 2021, abbiamo sottoposto a verifica la "rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in vigore" in ottemperanza a quanto definito nelle disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (25° aggiornamento, circolare 285/2013).

Dalle analisi effettuate e dai riscontri emersi si rileva la seguente valutazione del Sistema dei Controlli:

PARAGRAFO	N° RISCHI	CLASSE VAL. SCI ¹
ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7	CLASSE 1
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	4	CLASSE 1
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO	1	CLASSE 1
TOTALE	12	

Il processo in esame non ha evidenziato aspetti di miglioramento. Si precisa che il dettaglio della valutazione finale è riportata nell'**Allegato A** al presente report.

II. Obiettivi e limiti della verifica

Obiettivo del controllo è stato quello di verificare l'adeguatezza dei meccanismi di controllo attuati dalla Banca e finalizzati ad assicurare la rispondenza tra normativa esterna, normativa aziendale e prassi effettivamente seguite in materia di remunerazione.

Il lavoro è stato avviato nella giornata del 28 aprile 2021 tramite controlli off-site sulla documentazione fornitaci dalla Banca, focalizzando l'attenzione sugli assetti di governo e del relativo impianto organizzativo predisposto.

Esulano dalla presente attività valutazioni di carattere generale sul grado di "conformità" della documentazione e delle procedure utilizzate dalla Banca alle norme di etero-regolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici), in quanto di pertinenza della funzione di Compliance.

III. Metodologia applicata

Nel corso dell'intervento di assessment, sono state svolte le seguenti attività:

- analisi della regolamentazione interna e dell'assetto organizzativo;
- valutazione dei processi di definizione delle politiche di remunerazione;
- valutazione delle attività di controllo di linea e di secondo livello;
- proposte di possibili miglioramenti al sistema dei controlli.

¹ Rif. Allegato B del Contratto di outsourcing della Funzione di Revisione interna.

Le valutazioni sono state effettuate sulla base dei seguenti steps:

- esame dei rischi, catalogati per frequenza/probabilità e per peso/impatto, che potenzialmente possono ricadere sulle descritte attività;
- valutazione dei controlli/presidi definiti dalla Banca (di linea/gerarchici e/o di secondo livello e/o ispettivi) per mitigare tali rischi;
- determinazione del “rischio residuo” e, conseguentemente, valutazione dell’efficacia del livello di controllo posto in essere dalla Banca.

La valutazione del livello di controllo/presidio definito dalla Banca risulta effettuata sulla base delle seguenti modalità operative:

- analisi della regolamentazione aziendale e della documentazione fornitaci;
- intervista con il process owner.

IV. Verifiche effettuate

Le attività oggetto delle verifiche sono state:

PARAGRAFO	RIF. PROCESSI ABI
ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	<i>PIANIFICAZIONE STRATEGICA ED ORGANIZZAZIONE</i>
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	<i>CONTROLLO DEL RISCHIO</i>
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO	<i>GESTIONE DEI CONTROLLI INTERNI</i>

V. Principali considerazioni emerse

Nel seguito della presente, si riportano le principali considerazioni emerse nel corso del lavoro.

V.1 **PREMESSA**

Con il 25° aggiornamento della Circolare n. 285/13, Banca d’Italia ha introdotto nuove disposizioni in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”. Esse hanno dato attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

La Banca ha esaminato e adeguato le proprie politiche di remunerazione alla luce delle predette novità normative.

L’obiettivo di tali norme è quello di pervenire “a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi

distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso"².

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione:

- possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie attraendo e/o mantenendo nell'azienda professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- devono non essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca;
- sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari.

Le funzioni di controllo interno delle banche, ciascuna per le proprie competenze, devono assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento:

- La funzione di controllo dei rischi contribuisce "ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi".
- La funzione di Compliance "verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela".
- La funzione di Revisione Interna "verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa".

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valuteranno la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

V.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO)

Obiettivo della verifica è stato quello di esaminare il processo aziendale di definizione delle politiche di remunerazione aziendale nonché la regolamentazione in materia.

Nello specifico è stato verificato che la Banca abbia attivato un processo interno di esame/valutazione ed aggiornamento delle politiche di remunerazione al fine di rispettare il dettato normativo.

² Circolare 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

La Banca ha stabilito le linee guida per la definizione e l’attuazione del sistema di remunerazione ed incentivazione mediante il documento “Politiche di remunerazione e incentivazione di Banca Macerata” (di seguito anche “*Policy*”), approvate dall’Assemblea del 15 maggio 2020.

A seguito dei chiarimenti richiesti dalla Vigilanza³ sull’adozione della *Policy* approvata dall’Assemblea del 15 maggio 2020, la Banca si è attivata al fine di effettuare le opportune modifiche⁴, le quali saranno recepite in occasione della prossima Assemblea programmata per il giorno 16.06.2021.

La *Policy* deliberata dall’Assemblea non prevede forme di retribuzione di natura variabile e/o meccanismi di incentivazione a discapito di un corretto equilibrio tra la componente variabile e quella fissa.

La Banca, in ottemperanza alla normativa vigente, dovrà fornire alla prossima Assemblea l’informativa sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione nell’anno 2020. Nel corso della presente verifica abbiamo preso visione sia dell’Informativa dello scorso anno⁵, che della bozza di Informativa da sottoporre alla prossima Assemblea⁶.

Aspetti da evidenziare - Suggerimenti: nessuno.

V.3 ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (PROCESSI DI GOVERNO)

Obiettivo della verifica è stato quello di accertare la corretta attuazione da parte della Banca delle politiche di remunerazione e, nello specifico la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla vigente normativa attraverso l’esame dei dati forniti dalla Banca inerenti alle spese per il personale per l’anno 2020.

A tal fine:

- abbiamo richiesto informazioni al Responsabile Compliance;
- abbiamo acquisito i dati di dettaglio dell’incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa dei compensi corrisposti nel 2020, suddivisa per categoria di personale (rif. Bozza della *Relazione sull’attuazione delle politiche di remunerazione per l’anno 2020*);
- abbiamo acquisito l’estratto della delibera del CdA avente ad oggetto il dettaglio della componente premiante erogata per il 2020 ad alcuni dipendenti rientranti nel personale non rilevante.

Le prassi seguite dalla Banca sono risultate di fatto coerenti con il vigente dettato normativo, non prevedendo forme di retribuzione di natura variabile e/o meccanismi di incentivazione a discapito di un corretto equilibrio tra la componente variabile e quella fissa nonché in contrasto con le strategie aziendali di lungo periodo.

³ Rif. Protocollo Bankit n. 1386559/20 del 22.10.2020 avente ad oggetto alcuni aspetti suscettibili di miglioramento e riguardanti principalmente: i) le competenze dell’Assemblea nella fissazione dei criteri per la determinazione dei compensi; ii) il collegamento delle componenti incentivanti con indicatori di rischio-rendimento; iii) la corresponsione di importi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

⁴ A tal proposito, si richiama il Parere n. 2 del 26.04.2021 a cura della Funzione di Compliance.

⁵ *Relazione sull’attuazione delle politiche di remunerazione per l’anno 2019*, approvata nella Riunione del Consiglio di Amministrazione dell’8 aprile 2020 e portata all’attenzione dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti del 15 maggio 2020.

⁶ Bozza *Relazione sull’attuazione delle politiche di remunerazione per l’anno 2020*.

In dettaglio, come emerso dalle analisi svolte:

- per l'anno 2020 la Banca ha erogato ad alcuni dipendenti, non rientranti tra il personale rilevante, una parte di componente variabile, configurabile ai sensi della *Policy* come “componente premiante di natura discrezionale e non continuativa”. Tali erogazioni, rispettano i limiti stabiliti dalla *Policy* in termini di rapporto tra componente variabile e retribuzione lorda complessiva;
- non sono state erogate componenti variabili incentivanti;
- per i Consulenti finanziari è stata erogata la parte ricorrente annuale. Le somme attese ai sensi del programma fidelizzante, previsto nelle politiche di remunerazione ed incentivazione, sono state accantonate;
- è prevista la possibilità di assegnare, quale componente variabile, le azioni della Banca eventualmente presenti nel fondo acquisto/vendita azioni proprie. Tuttavia, per il 2020 non sono state erogate componenti variabili di questo genere.

Aspetti da evidenziare – Suggerimenti: nessuno.

V.4 VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO (processi di governo)

Obiettivo del controllo è stato quello di verificare la presenza di attività di controllo di secondo livello sul comparto.

Sono state esaminate le risultanze delle attività svolte dalle Funzioni di controllo interno. Nello specifico la Funzione Compliance ha rilasciato un giudizio positivo di conformità con riferimento sia alle Politiche in vigore lo scorso anno⁷, che a quelle da sottoporre alla prossima Assemblea per l'approvazione⁸.

Precisiamo infine che:

- la Funzione di Compliance della Banca si è adeguatamente adoperata per la revisione della *Policy* vigente alla luce delle richieste di approfondimento provenienti dalla Vigilanza (rif. par. V.2);
- la Funzione Risk Management dovrà contribuire ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (“RAF”), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), ed esprimersi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Aspetti da evidenziare – Suggerimenti: nessuno.



⁷ Funzione di Compliance - Parere di conformità n°5/2020, da ritenersi valido fino al 31.12.2020.

⁸ Funzione di Compliance - Parere di conformità n°2/2021, da ritenersi valido fino al 31.12.2021.

Le presenti attività sono condotte in conformità con gli Standard Internazionali della Professione di Internal Auditing.

Processo di condivisione	Data	Status
Inizio attività di audit	28 aprile 2021	-
Draft	3 maggio 2021	Draft
Formalizzazione report	4 maggio 2021	Definitivo

Empoli, 4 maggio 2021

Ruolo	Nome	Firma
Responsabile Internal Audit	Cristina Ciampalini	
Auditor	Lorenzo Maria Borghi	

Rimaniamo a Vostra disposizione per ogni altro eventuale chiarimento si rendesse necessario e, con l'occasione, porgiamo i nostri migliori saluti.

Valutazione audit

Intermediario

Banca Macerata Spa

Verifica

GOVERNO SOCIETARIO - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Numero report

104

NUMERO DI RISCHI APPLICABILI

NUMERO RK

totale rischi potenziali applicabili
non applicabili
non analizzati

15
12
3
0

TOTALE RISCHI ESAMINATI

12

RK RESIDUO PER TIPO DI VALUTAZIONE

NUMERO RK

Non Significativo
Basso
Medio
Elevato

12
0
0
0

TOTALE RISCHI ESAMINATI

12

VALUTAZIONE SCI

PARAGRAFO

N° RISCHI MAPPATI

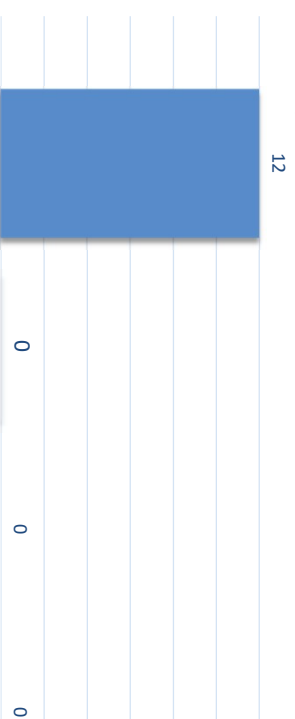
VALUTAZIONE MEDIA POND.

ASSETTO ORGANIZZATIVO, REGOLAMENTARE E PROCESSI DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
VALUTAZIONE DELL' ATTIVITA' DI CONTROLLO DI SECONDO LIVELLO

7
4
1

CLASSE 1
CLASSE 1
CLASSE 1

NUMERO RISCHI RILEVATI PER CLASSE DI VALUTAZIONE



■ Non Significativo ■ Basso ■ Medio ■ Elevato

LEGENDA VAL. PER PROCESSO

