

FUNZIONE DI COMPLIANCE - PARERE n. 2

PREMESSA ED OBIETTIVI

Come da Disposizioni di Vigilanza, la Funzione di conformità deve essere coinvolta nella valutazione *ex ante* della conformità alla regolamentazione applicabile di tutti i progetti/prodotti innovativi che la Banca intenda intraprendere; rientrano nell'ambito di attività della funzione anche la consulenza ed assistenza nei confronti degli organi di vertice della Banca in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità.

Ciò posto, è stato dunque richiesto a questa Funzione di conformità di esprimere il proprio giudizio parere in merito a

“Politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Macerata”

PERIMETRO NORMATIVO E CONTESTO DI RIFERIMENTO

La materia sottoposta ad esame rientra nel contesto delle operazioni con parti correlate; pertanto è potenzialmente impattata dalla normativa di seguito indicata:

NORMATIVA ETERONOMA

- Art. 2389 c.c.
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito anche “le Disposizioni”) come modificate dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n. 285/13 di Banca d'Italia;
- orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall’Autorità Bancaria Europea (*European Banking Authority – EBA*) a dicembre 2015 (e pubblicati nella versione italiana il 27 giugno 2016). Gli Orientamenti dell’EBA, che sostituiscono quelli del CEBS di dicembre 2010, sono emanati ai sensi della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), già recepita nelle disposizioni di vigilanza nel 2014 (cfr. 7° aggiornamento della Circolare n. 285), e tengono conto dell’evoluzione delle prassi di mercato e dell’esperienza nel frattempo maturata dalle autorità di vigilanza in questo ambito;

NORMATIVA AUTONOMA

- Politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca Macerata
- Informativa da fornire all’Assemblea dei soci prevista il 16 giugno 2021
- Statuto di Banca Macerata
- Codice Etico di Banca Macerata

ANALISI DELL’OGGETTO DELLA RICHIESTA DI PARERE

In relazione all’aggiornamento delle Politiche di remunerazione da portare in Assemblea il 16 giugno 2021 per l’approvazione, la funzione Compliance ha svolto un’analisi di conformità *ex ante* in relazione ai presidi contenuti nella normativa interna.

Il documento contenente la policy è stato predisposto in modo da garantirne la congruità del contenuto

con i requisiti normativi e con le indicazioni suggerite dalla Banca d'Italia con richiesta per le vie brevi nel mese di luglio 2020 e con Nota del 22.10.2020.

In particolare, le principali modifiche alle politiche hanno riguardato:

- la possibilità di corresponsione delle azioni BPrM anche nei casi di erogazione della componente premiante e del trattamento di fine rapporto;
- la specificazione delle modalità di liquidazione della remunerazione in caso di riconoscimento di azioni BPrM;
- la specificazione del ruolo dell'Assemblea nella determinazione del compenso in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica in relazione a tutto il personale della Banca;
- l'inserimento di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità in relazione al riconoscimento della componente variabile della remunerazione per tutto il personale dipendente, per i consulenti con mandato di agenzia e per i compensi inerenti alla cessazione del rapporto di lavoro;
- l'applicazione dei criteri quantitativi di budget per il riconoscimento della componente variabile della remunerazione dei responsabili dell'Area Crediti e della Direzione Finanza.

È stato inoltre inserito un nuovo allegato C al fine di raccogliere le dichiarazioni del personale in relazione all'adozione di strategie di protezione della remunerazione e alla presenza di eventuali conti di deposito e amministrazione presso altri intermediari.

In seguito alle modifiche effettuate, le disposizioni e le procedure contenute nelle Politiche di remunerazione rispettano i requisiti normativi previsti in materia (codice interno 06_04). In particolare:

1. la Banca ha adottato sistemi retributivi in conformità al principio di proporzionalità e del gruppo di appartenenza (banche di minori dimensioni). I sistemi retributivi adottati tengono conto del quadro di riferimento dei rischi e non si basano unicamente su obiettivi commerciali. Nel rapporto con i dipendenti, sono evitate strategie di protezione della remunerazione e sono previsti controlli sull'operatività dei dossier titoli e sulle tipologie di operazioni compiute dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;
2. la Banca ha disciplinato il processo di individuazione del personale più rilevante e le modalità di svolgimento annuale, in conformità al reg. UE 604/2014;
3. i compiti dell'Assemblea previsti nello statuto e nelle Politiche di remunerazione sono in linea con i requisiti normativi. Le Politiche di remunerazione individuano altresì il ruolo del Consiglio di Amministrazione in relazione all'applicazione dei meccanismi di retribuzione e alla revisione annuale, nonché i compiti delle strutture interne e delle funzioni di controllo;
4. il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione non può essere superiore a 1:1. Le politiche di remunerazione individuano le singole soglie per le diverse strutture aziendali;
5. per il riconoscimento della componente variabile della retribuzione sono stati individuati degli indicatori ex ante di stabilità e liquidità. Sono previsti criteri quali-quantitativi per il riconoscimento della componente incentivante e criteri alla base delle valutazioni discrezionali per il riconoscimento della componente premiante. Le Politiche prevedono la possibilità di erogare azioni BPrM nella misura del 50% della remunerazione e con un periodo

di retention di un anno. Sono previsti inoltre meccanismi di malus in caso di conferimento di azioni e di claw back per tutta la remunerazione variabile;

6. le Politiche considerano la remunerazione conseguente alla cessazione del rapporto di lavoro all'interno del rapporto tra componente fissa e variabile e applicano le stesse valutazioni e i limiti previsti per la componente variabile;
7. i compensi dei consiglieri, dei sindaci e dei responsabili delle funzioni di controllo sono in linea con le previsioni normative;
8. alla remunerazione non ricorrente dei consulenti agenti si applicano le valutazioni ex ante e dispositivi ex post previsti per la componente variabile;
9. l'informativa annuale contiene le informazioni richieste dalla norma.

Le Politiche di remunerazione e di incentivazione risultano coerenti con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Banca, prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi. I sistemi di remunerazione risultano idonei a realizzare gli obiettivi fissati nel budget e non inducono ad un comportamento commerciale aggressivo verso la clientela.

Le analisi e le valutazioni effettuate hanno permesso di individuare i seguenti livelli di rischio:

CODICE interno	MATERIA	RISCHIO LORDO	RISCHIO RESIDUO
06_04	POLITICHE DI REMUNERAZIONE	ALTO	MEDIO BASSO

GIUDIZIO FINALE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ

Sulla base della analisi svolte, la scrivente Funzione esprime il seguente giudizio di conformità

Giudizio positivo

La funzione scrivente ha partecipato al processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, nonché alle ultime integrazioni da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 16 giugno 2021.

A giudizio della Funzione, il documento risulta aderente alle previsioni delle Autorità di Vigilanza, allo statuto e al codice etico della Banca.

Alla luce di quanto sopra si ritiene che gli indirizzi in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione che la Banca ha deciso di adottare per il corrente anno sono rispondenti alla best practice desumibile dal contesto normativo di riferimento e di tutela:

- nei confronti della clientela, in quanto non vengono spinte pratiche commerciali non rispondenti agli interessi della stessa;
- nei confronti della Banca grazie all'introduzione di clausole che non prevedono l'erogazione della remunerazione variabile nel caso la Banca non rispettasse i requisiti minimi di capitale e tendono a fidelizzare la rete e a differire parte della remunerazione in più anni premiando la qualità di lungo termine del lavoro della rete vendita.

MODALITÀ DI UTILIZZO DEL PARERE

Si ricorda che il presente giudizio è da ritenersi valido fino al 31/12/2021.

Data: 26/04/2021

Il Responsabile della Funzione di conformità

F.to (A. Ardiccioni)