

PARERE DELLA DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA SISTEMA PER L'ESERCIZIO 2021

La scrivente Direzione Compliance e Antiriciclaggio (di seguito la “**Direzione**”) è chiamata ad esprimere il proprio parere sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema (il “**Gruppo**”) per l'esercizio 2021 (di seguito le “**Politiche 2021**”).

Secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di cui alla Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, paragrafo 3 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la “**Circolare 285**”), la Direzione è chiamata a verificare *“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”*.

Premesso che la scrivente Direzione:

- si è confrontata con il Direttore Capitale Umano, che ha coordinato il processo di definizione delle Politiche 2021 e si è avvalso del supporto di consulenti specializzati nel settore e, nello specifico, dello studio legale Carbonetti e Associati, il quale ha supportato la Banca nel garantire il rispetto della normativa in materia;
- ha verificato la conformità delle Politiche 2021 con il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A. (di seguito la “**Banca**”) del 31 luglio 2013 e aggiornato in data 8 febbraio 2017, nonché con la normativa esterna applicabile, con particolare riferimento alla Circolare 285, al nuovo Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020, nonché alle disposizioni in materia previste dal D.Lgs. n. 58/98 (Testo Unico della Finanza) e successivi aggiornamenti e provvedimenti attuativi emanati dalla Consob, dal D.Lgs. n. 385/93 (Testo Unico Bancario), tenendo anche in considerazione gli orientamenti dell'European Banking Authority su sane politiche di remunerazione;
- ha verificato la conformità delle Politiche 2021 con le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, che stabiliscono principi specifici con riferimento alle politiche e alle prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita (di seguito le “**Disposizioni di Trasparenza**”);
- ha preso atto che è stato redatto, ed è stato sottoposto al Consiglio di Amministrazione, un documento attuativo delle Politiche 2021 contenente previsioni più di dettaglio sui criteri di

remunerazione del personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, del personale cui tali soggetti rispondono in via gerarchica, degli intermediari del credito, del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, nonché del personale preposto alla trattazione dei reclami, in linea con le previsioni di cui alle Disposizioni di Trasparenza;

- ha verificato che le Politiche 2021 prevedano, ai fini dell'applicazione della normativa in materia di remunerazione, la classificazione della Banca come operatore di livello intermedio, così come indicato nelle premesse delle Politiche 2021. Difatti la Banca, avendo un totale attivo superiore a 3,5 miliardi di Euro sia a livello individuale, sia a livello consolidato, rientra nella categoria delle banche "intermedie", ai sensi della Circolare 285, Titolo IV, Capitolo 2;
- ha verificato che la remunerazione del personale del Gruppo è formata da una componente fissa, prevista per tutto il personale, da una componente di "benefit" e da una componente variabile, prevista per i soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante", che può essere eventualmente accordata anche al personale meno rilevante del Gruppo, secondo le linee guida e i principi mutuati dalle Politiche 2020 e nel rispetto della normativa vigente;
- ha verificato inoltre che il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie del personale, in particolare con riguardo a membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato, responsabili delle funzioni aziendali di controllo, della Direzione Capitale Umano e del Dirigente Preposto e intermediari del credito. In generale, le Politiche 2021 non specificano in dettaglio le modalità di determinazione della componente variabile del "personale più rilevante"; tali informazioni di dettaglio, che generalmente non vengono inserite nei documenti di politiche di remunerazione e incentivazione, andrebbero riportate almeno in un documento di normativa interna della Banca;
- ha verificato, da ultimo, che nelle Politiche 2021 è stato tenuto conto, dedicando a tale argomento un apposito paragrafo, della "Raccomandazione della Banca d'Italia sulla distribuzione dei dividendi e sulle politiche di remunerazione variabile delle Banche" del 16 dicembre 2020 e, in particolare, del richiamo all'esigenza di adottare un approccio prudente anche con riferimento alle politiche relative alla remunerazione variabile alla luce del contesto economico e dell'impatto della pandemia, attuali e prospettici.

Tutto ciò premesso,

è ragionevole ritenere che le Politiche 2021 siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del codice etico della Banca.

Milano, 21 aprile 2021


DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO

