

### VALUTAZIONE DELLA DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA SISTEMA PER L'ESERCIZIO 2022

La scrivente Direzione Compliance e Antiriciclaggio (di seguito la “**Direzione**”) è chiamata ad esprimere la propria valutazione sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema (il “**Gruppo**”) per l'esercizio 2022 (di seguito le “**Politiche 2022**”).

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”*.

Si evidenzia, inoltre, che ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 7, della Circolare 285, così come da ultimo aggiornata in data 24 novembre 2022 (37esimo aggiornamento) (di seguito il “**37esimo aggiornamento della Circolare 285**”), in applicazione del criterio di proporzionalità, Banca Sistema si qualifica come *“banca di minore dimensione o complessità operativa”* avendo su base individuale un attivo in bilancio inferiore ai 5 miliardi di euro (calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente) e non appartenendo a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

#### **Premesso che la scrivente Direzione:**

- si è confrontata con il Direttore Capitale Umano, che ha coordinato il processo di definizione delle Politiche 2022 e si è avvalso del supporto di consulenti specializzati nel settore e, nello specifico, della società Willis Towers Watson (WTW), la quale ha supportato la Banca nella predisposizione delle Politiche 2022 e nel recepimento del 37esimo aggiornamento della Circolare 285.
- ha verificato che, in linea con il 37esimo aggiornamento della Circolare 285:
  - è stato individuato il “Personale più rilevante” mediante l'adozione dei criteri fissati nell'aggiornamento degli RTS EBA del giugno 2020 e del conseguente Regolamento delegato UE 2021/923 del 25/03/21. Con riferimento all'esercizio 2022, la Banca non ha ritenuto di applicare il procedimento di esclusione per nessun membro del personale identificato nella categoria del “personale più rilevante”;

- sono stati adottati nuovi schemi di *pay-out* connessi alla declinazione del criterio di proporzionalità derivante dalle novità normative introdotte dal 37esimo aggiornamento della Circolare 285;
  - è stata inserita una specifica sezione con riferimento al tema della neutralità rispetto al genere. La Banca svilupperà nel corso del 2022 un sistema di analisi e monitoraggio basato su un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto che tenga conto delle specificità professionali di riferimento; pertanto, non vi è un'informazione chiara ed esaustiva per l'assemblea circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere;
  - è previsto un rafforzamento della presenza di fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'ambito del processo annuale di performance management e sono stati previsti obiettivi di finanza sostenibile sia per l'Amministratore Delegato che per gli altri appartenenti alla categoria del "personale più rilevante".
- ha verificato la conformità delle Politiche 2022 con il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A. (di seguito la "**Banca**") del 31 luglio 2013 e da ultimo aggiornato in data 18 marzo 2022, 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 2022 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 verrà sottoposto al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento annuale del documento attuativo delle Politiche 2022 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 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, nel rispetto della normativa vigente;
- o ha preso atto che è intenzione della Banca definire una «Procedura operativa interna» che integri i seguenti elementi:
    - adozione, almeno per il “personale più rilevante”, di un sistema di «target bonus» individuali che faciliti il processo di aggregazione del costo a budget per unità organizzativa;
    - conseguentemente, adozione di un processo di definizione del Bonus pool che integri l’attuale approccio «top-down», con un approccio «bottom-up», basato cioè sull’aggregazione a livello delle unità organizzative considerate dei potenziali costi rilevati a livello individuale (target bonus);
    - adozione di una curva di funding del bonus pool, che variabilizzi lo stesso in funzione del grado di effettivo raggiungimento di un parametro di redditività a livello consolidato;
    - collegamento dell’effettiva disponibilità dei bonus pool divisionali posti a budget con la performance realizzata dalla stessa unità organizzativa;
    - descrizione puntuale all’interno della stessa procedura del processo deliberativo di definizione (in fase di budgeting) e apertura/aggiustamento ex-post (in fase consuntivazione) del bonus pool.
  - o ha verificato, da ultimo, che nelle Politiche 2022 è stato tenuto conto della *“Raccomandazione della Banca d'Italia sulla distribuzione di dividendi e sulle politiche di remunerazione variabile delle banche”* del 27 novembre 2021 che pur revocando, a far data dal 1° ottobre 2021, la precedente raccomandazione in materia del 16 dicembre 2020, invita comunque le Banche a continuare ad adottare un approccio prudente e lungimirante per le politiche di remunerazione.

### **Tutto ciò premesso,**

si ritiene che le Politiche 2022 - unitamente ai documenti e alle attività sopra menzionate che la Banca ha intenzione di definire nel corso dell’anno - siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del codice etico della Banca.

Milano, 17 marzo 2022

**DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO**