

## Relazione della funzione Internal Audit in merito alla corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2021 del Gruppo Banca Sistema S.p.A.

### All'attenzione degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A.

La presente relazione riporta gli esiti delle verifiche svolte dalla funzione Internal Audit<sup>1</sup> (di seguito "Funzione") in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione applicate rispetto al "Documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. - Anno 2021" (di seguito "Politiche 2021") e alla normativa applicabile in materia<sup>2</sup>.

Le verifiche sono state condotte nell'ambito di un *framework*<sup>3</sup> di controlli standard ritenuto idoneo a fornire la richiesta *assurance* agli azionisti e alle disposizioni di vigilanza.

Il processo di predisposizione delle Politiche 2021 è stato coordinato dalla Direzione Capitale Umano della Banca, al fine di garantire il rispetto della normativa in materia e l'allineamento con i principali *competitor*.

La Direzione Rischio della Banca ha collaborato nella determinazione delle metriche di calcolo delle *performance* aziendali, validando i risultati e la loro coerenza con quanto previsto dal *Risk Appetite Framework* (RAF), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), esprimendosi sulla corretta attivazione dei suddetti indicatori.

La Direzione Compliance e Antiriciclaggio ha verificato *ex ante* la conformità delle Politiche 2021 con il quadro normativo di riferimento, lo Statuto e il Codice Etico della Banca, tenendo conto degli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; a conclusione delle verifiche ha presentato alla riunione assembleare del 30 aprile 2021 il proprio parere previsto dalla normativa di vigilanza in materia.

Le Politiche 2021 sono state preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione della Banca, che avevano espresso parere favorevole, per poi essere formalmente approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 30 aprile 2021, in conformità alle previsioni statutarie (art. 9.2) e alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

---

<sup>1</sup> Le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Paragrafo 3 della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, stabiliscono che: "La funzione di revisione interna (*internal audit*) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa".

<sup>2</sup> La Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (37° aggiornamento), Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") ha recepito i principi della Direttiva 2013/36/UE (c.d. "CRD IV"), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. "CRD V") e gli indirizzi e i criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'*European Banking Authority* (EBA) e del *Financial Stability Board* (FSB).

<sup>3</sup> I controlli effettuati sono quelli riportati nel *Position Paper* dell'Associazione Italiana Internal Audit (AIIA) sulle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari".

Alla luce delle verifiche effettuate dalla scrivente Funzione sull'applicazione delle Politiche 2021 si evidenzia quanto segue:

- Il Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 16 marzo 2022, e il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 marzo 2022, hanno valutato, ciascuno per le rispettive competenze, l'allocatione degli incentivi 2021, verificando il raggiungimento dei seguenti "gate di accesso" al sistema incentivante delle Politiche 2021:

i) Condizione di distribuzione: conseguimento di un utile lordo consolidato al 31.12.2021 positivo pari a Euro 34.458.826.

ii) Condizione di accesso: raggiungimento delle soglie di primo livello indicate nel RAF dei seguenti indicatori di rischio: Common Equity Tier 1 (CET 1) pari a 11,60% (soglia di I livello = 9,00%) e Liquidity Coverage Ratio (LCR) pari al 261,50% (soglia di I livello = 115,00%).

Con riferimento al punto ii), avendo entrambi gli indicatori (CET 1 e LCR) superato le soglie di primo livello previste dal RAF, si è potuto procedere allo stanziamento della componente di remunerazione variabile. Inoltre, per effetto del valore del RORAC, pari al 19,20%, superiore alla soglia target stabilita al 18,00%, in applicazione delle Politiche 2021, il *bonus pool* è erogabile fino al 150% rispetto all'importo stanziato a budget 2021.

Nel corso delle riunioni del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione della Banca, tenutesi tra febbraio e marzo 2022, sulla base delle elaborazioni della Direzione Capitale Umano sui consuntivi forniti dalle Direzioni Rischio e Finanza inclusi nella bozza del Bilancio d'Esercizio al 31.12.2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione, sono stati analizzati i criteri per l'applicazione delle Politiche 2021, evidenziando l'effettivo raggiungimento degli indicatori quantitativi per la determinazione del *bonus pool* distribuibile per l'esercizio (es. stime dei criteri di accesso, fattori di correzione, ecc.) e, in particolare, le *performance* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale rispetto agli obiettivi assegnati, oltre a quelli dei responsabili delle funzioni di controllo che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, che sono stati valutati dal Comitato per la Remunerazione sulla base delle autovalutazioni effettuate dagli stessi responsabili e proposti al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

- L'entità della componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio 2021 per tutti i beneficiari è stata determinata rispettando il rapporto 1:1 rispetto alla componente fissa. Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, sebbene l'Assemblea degli Azionisti avesse stabilito un limite massimo del rapporto pari a 2:1, la componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio 2021 non supera il rapporto 1:1. Sono stati inoltre applicati i criteri di differimento e pagamento in strumenti finanziari previsti dalle Politiche 2021 per gli importi superiori a Euro 30 mila e si conferma che la componente variabile riconosciuta ai responsabili delle funzioni di controllo interno non ha superato il limite di 1/3 delle rispettive remunerazioni fisse.

- Tutte le quote differite (cash e azioni) dei bonus collegati al sistema di incentivazione degli esercizi precedenti al 2017 risultano liquidate, mentre per gli esercizi successivi residuano delle quote da liquidare ai beneficiari in base alle modalità di differimento definite dalle politiche di remunerazione dei rispettivi esercizi di riferimento. L'approvvigionamento delle azioni necessarie a soddisfare gli impegni presi nel passato con i beneficiari del sistema di incentivazione variabile ha subito dei rinvii legati alla ricerca di modalità alternative di provvista che, dopo un confronto con l'Autorità di Vigilanza, non sono state perseguite, comportando un rinvio dell'assegnazione delle azioni della Banca spettanti agli assegnatari.
- A fronte del predetto rinvio dell'effettiva assegnazione delle azioni ancora dovute ai *manager* beneficiari, relative agli esercizi 2019 e 2020 per le quote *up-front*, a questi ultimi è stato corrisposto, a dicembre 2021, un importo pari all'ammontare dei dividendi relativi ai suddetti esercizi per le azioni che avrebbero dovuto essere già consegnate, al netto delle imposte applicabili ai redditi di capitale (26%). Per l'esercizio 2019 le azioni da consegnare sono pari a n. 101.619 e spettanti solo all'Amministratore Delegato, mentre per l'esercizio 2020 sono pari a n. 263.742, di cui n. 173.177 spettanti all'Amministratore Delegato e n. 90.565 a n. 8 beneficiari con quote diverse. Si evidenzia che il dividendo lordo dell'esercizio 2019 era pari a Euro 0,093 per azione, mentre per l'esercizio 2020 pari a Euro 0,080 per azione. In proposito si ricorda che il 27 marzo 2020, la Banca d'Italia, considerata l'emergenza pandemica, ha emanato una prima raccomandazione alle banche italiane meno significative di non pagare dividendi e di non assumere alcun impegno irrevocabile per il pagamento dei dividendi per gli esercizi finanziari 2019 e 2020, oltre ad astenersi dai riacquisti di azioni miranti a remunerare gli azionisti. Successivamente Banca d'Italia ha emanato ulteriori raccomandazioni in materia di distribuzione di dividendi e sulle politiche di remunerazione, alle quali la Banca si è adeguata, sospendendo il pagamento dei dividendi degli esercizi 2019 e 2020 fino al 10 novembre 2021, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 ottobre 2021.
- Allo scopo di ricostituire il magazzino azioni proprie da riconoscere ai beneficiari del sistema di incentivazione variabile, la Banca ha inviato in data 21 ottobre 2021 a Banca d'Italia domanda di autorizzazione di riacquisto di azioni proprie per un importo massimo di Euro 2.300.000, per l'assegnazione delle quote in strumenti finanziari spettanti al personale più rilevante relativamente agli esercizi 2018-2020 (n. 603.227), oltre alla quota di remunerazione variabile da attribuire in azioni *up-front* dell'esercizio 2021 (stimata in n. 275.000), per complessive n. 878.227 azioni. La suddetta domanda è stata successivamente integrata con una lettera del 5 novembre 2021 per rispondere a una serie di richieste pervenute dall'Autorità per le vie brevi e, in data 17 novembre 2021, Banca d'Italia ha comunicato alla Banca l'avvio del procedimento per il riacquisto di azioni proprie, conclusosi con l'invio del provvedimento di autorizzazione il 2 febbraio 2022. Con lettera del 30 marzo 2022 la Banca ha comunicato a Banca d'Italia che l'importo dei bonus calcolati in

applicazione delle Politiche 2021 sono risultati inferiori rispetto alle stime e, di conseguenza, ha concluso in data 18 marzo 2022 il piano di acquisto di azioni proprie, effettuato nel periodo tra il 15 febbraio e il 18 marzo 2022, per complessive n. 693.00 azioni, per un controvalore di Euro 1.378.012, che saranno assegnate al personale più rilevante in applicazione delle politiche di remunerazione riferite agli esercizi dal 2018 al 2021.

- La componente variabile *up-front* relativa al 2021, così come le componenti degli esercizi precedenti da riconoscere al termine del periodo di differimento, saranno erogate a conclusione dell'iter deliberativo previsto per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 28 aprile 2022 e, di conseguenza, non è stato possibile verificare l'effettiva liquidazione degli importi deliberati prima dell'emissione della presente relazione.
- I compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori per l'attività svolta sono coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato che, come già evidenziato, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale. I compensi del Collegio Sindacale sono riferiti a quelli deliberati a seguito della nomina da parte dall'Assemblea del 23 aprile 2020.

Dagli accertamenti effettuati sono emersi i seguenti aspetti che si riportano all'attenzione degli Azionisti:

- 1) In data 8 marzo 2021 Banca d'Italia ha avviato un accertamento ispettivo che si è concluso il 4 giugno. Il 1° settembre 2021 Banca d'Italia ha consegnato il Rapporto Ispettivo al Consiglio di Amministrazione della Banca, evidenziando, tra gli altri, due rilievi di conformità in materia di remunerazione. La Banca ha trasmesso all'Autorità di Vigilanza le proprie controdeduzioni nell'ambito del Procedimento sui suddetti rilievi e ha previsto, nel piano di interventi allegato alla risposta al Rapporto Ispettivo inviata il 23 dicembre 2021, le azioni correttive che, *de facto*, sono state recepite nelle Politiche di Remunerazione 2022.
- 2) A partire dall'esercizio 2015 la Banca ha sottoscritto dei patti di non concorrenza con i dirigenti e alcuni dipendenti che occupano posizioni chiave, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2125 del Codice Civile. Gli importi sono stati determinati in proporzione alla remunerazione fissa dei beneficiari e, tra il 2015 e il 2017, sono stati erogati degli anticipi. A marzo 2017 il patto è stato rivisto e formalizzato in sede protetta, escludendo l'erogazione di ulteriori anticipi in costanza di rapporto, mentre sarà riconosciuto l'importo previsto, al netto dei suddetti anticipi, dopo tre anni dalla cessazione, a condizione che siano rispettate da parte degli ex dipendenti le condizioni previste. Il potenziale debito dei patti di non concorrenza è iscritto in un apposito fondo in bilancio e determinato in base a una valutazione attuariale di un perito iscritto all'Ordine Nazionale degli Attuari, in conformità al principio contabile internazionale IAS 19.

Nel bilancio al 31.12.2021 di Banca Sistema SpA la consistenza del fondo per il patto di non concorrenza per il personale ancora in forza risulta prudenzialmente invariata rispetto al precedente esercizio e pari a Euro 2.918.313, sebbene la valutazione attuariale effettuata ai fini dell'applicazione dello IAS 19 abbia determinato un valore di stima inferiore. Inoltre, nel fondo risulta iscritto un importo di Euro 643.446, pari al potenziale debito nei confronti dei dipendenti cessati, la cui determinazione esula dalle regole attuariali. Per quanto riguarda la controllata ProntoPegno SpA la consistenza del fondo per il patto di non concorrenza coincide con la valutazione dell'attuario e pari a Euro 69.002, inferiore di Euro 44.209 rispetto al precedente esercizio. A livello consolidato la consistenza del fondo del patto di non concorrenza al 31.12.2021 è di Euro 3.630.761.

A novembre 2021, nell'ambito dell'aggiornamento annuale dell'elenco di cui all'Allegato A previsto dall'art. 2 del citato patto di non concorrenza, la Banca ha richiesto ai sottoscrittori del patto di approvare il nuovo elenco delle società considerate "concorrenti". Si segnala che l'adesione a questa modifica non è stata totalitaria.

- 3) I verbali del Comitato per la Remunerazione, del Comitato di Controllo Interno e Gestione Rischio e del Consiglio di Amministrazione, relativi alle riunioni tenutesi tra febbraio e marzo 2022 nel corso delle quali sono stati discussi argomenti attinenti all'applicazione delle Politiche 2021, non sono ancora formalmente approvati e trascritti sui rispettivi libri sociali.

Milano, 12 aprile 2022



Il Responsabile Internal Audit  
di Banca Sistema S.p.A.