

Relazione della funzione Internal Audit in merito alla corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2022 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 (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 2022" (di seguito "**Politiche 2022**"), in ottemperanza alle disposizioni in materia di cui alla Circolare Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285¹.

Le Politiche 2022 hanno introdotto nuovi criteri di determinazione della remunerazione variabile dei dipendenti del Gruppo², in linea con le prassi di mercato, con l'obiettivo di graduare l'ammontare del *bonus pool* erogabile in funzione dei risultati, oltre a determinare la remunerazione variabile di ciascun *material risk taker* in base all'effettivo contributo prestato rispetto agli obiettivi assegnati *ex ante*, corretti per il rischio.

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

Il processo di predisposizione delle Politiche 2022 è stato coordinato dalla **Direzione Capitale Umano**, al fine di garantire il rispetto della normativa in materia e l'allineamento con il mercato in cui opera la Banca.

La **Direzione Rischi e Sostenibilità** 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 la conformità *ex ante* delle Politiche 2022 con il quadro normativo di riferimento, con lo Statuto e con il Codice Etico della Banca, tenendo

¹ La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Paragrafo 3, 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". Si precisa inoltre che il 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 della Circolare 285/2013 ha sostituito interamente il Capitolo 2 ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") della Parte Prima, Titolo IV, per recepire 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).

² La Direzione Capitale Umano della Banca ha redatto una specifica "Procedura operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo bancario", approvata dal CdA in data 11 ottobre 2022, in applicazione delle disposizioni contenute nelle Politiche 2022.

³ 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".

conto degli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; a conclusione delle verifiche ha presentato alla riunione assembleare del 28 aprile 2022 il proprio parere previsto dalla normativa di vigilanza in materia.

La **Direzione Finanza** ha verificato la coerenza delle Politiche 2022 con gli obiettivi di medio e lungo termine e le strategie della Banca attraverso la definizione del livello consuntivato dei "gate" e dei criteri di accesso per la definizione del bonus pool erogabile.

Il **Dirigente Preposto** alla redazione dei documenti contabili e societari ha verificato la corrispondenza e la coerenza delle Politiche con i documenti contabili e societari, la loro correttezza con le poste del bilancio chiuso al 31.12.2022, oltre a certificare il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso.

Le Politiche 2022 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 28 aprile 2022, in conformità alle previsioni statutarie (art. 9.2) e alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

Alla luce delle verifiche effettuate dalla scrivente Funzione sull'applicazione delle Politiche 2022 si evidenzia quanto segue:

- Il Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 14 marzo 2023, e il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 17 e del 30 marzo 2023, hanno valutato, ciascuno per le rispettive competenze, l'allocatione degli incentivi 2022, verificando il raggiungimento dei seguenti "gate di accesso" al sistema incentivante stabiliti dalle Politiche 2022:
 - i) Condizione di distribuzione: conseguimento di un risultato d'esercizio consolidato al 31.12.2022 superiore al 75% di quello a budget 2022.
 - ii) Condizione di accesso: superamento delle soglie di primo livello del RAF degli indicatori "Total Capital Ratio" (TCR), pari al 15%, e "Liquidity Coverage Ratio" (LCR), pari al 125%.

La condizione di distribuzione del *bonus pool* è stata raggiunta in quanto l'utile lordo consolidato conseguito al 31.12.2022 è di Euro 31.866mila, superiore alla soglia di Euro 27.864mila, pari al 75% dell'utile a budget di Euro 37.152,53mila.

Anche la condizione di accesso è stata conseguita, in quanto entrambi gli indicatori risultano superiori alle soglie del RAF e pari, rispettivamente, al 15,93% per il TCR e 271,45% per LCR. In base all'interpolazione della curva di *funding* la componente di remunerazione variabile complessiva risulta pari a Euro 2.617mila.

Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Banca, nel corso delle rispettive riunioni tenutesi tra febbraio e marzo 2023, hanno analizzato i criteri per l'applicazione delle Politiche 2022, 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.), con il supporto della Direzione Capitale Umano e in base ai dati a consuntivo della bozza del bilancio consolidato al 31.12.2022. Nelle stesse

riunioni è stata inoltre valutata la *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.

- L'entità della componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio 2022 per tutti i beneficiari è stata determinata rispettando il rapporto 1:1 rispetto alla componente fissa, compresa quella dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale che, in base alla nuova curva di *pay out*, prevede al massimo dei risultati raggiunti il conseguimento di una remunerazione pari al 125% della componente fissa, in luogo del precedente limite raggiungibile del 200%. Sono stati inoltre applicati i criteri di differimento e pagamento in strumenti finanziari previsti dalle Politiche 2022 per gli importi superiori a Euro 50mila⁴, oltre a confermare 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 2018 risultano liquidate, mentre per gli esercizi successivi residuano delle quote da liquidare in base alle modalità di differimento definite dalle politiche di remunerazione dei rispettivi esercizi di riferimento. La quota differita relativa all'esercizio 2019 riguarda 8 beneficiari e sarà liquidata anch'essa a seguito dell'approvazione del bilancio al 31.12.2022, sia per la quota cash di Euro 152.586 oltre a n. 193.508 azioni, già disponibili nel magazzino azioni proprie.
- La componente variabile *up-front* relativa all'esercizio 2022, così come la quota differita dell'esercizio 2019 giunta al termine del periodo di differimento, saranno erogate a conclusione dell'iter deliberativo di approvazione del bilancio al 31.12.2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 28 aprile 2023 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:

⁴ Le Politiche 2022 prevedono la liquidazione della remunerazione variabile esclusivamente in forma monetaria. La corresponsione dell'importo differito avverrà in due quote uguali (50%) nel primo e secondo anno successivo, previa verifica del rispetto dei *gates* definiti dalle politiche di remunerazione per ciascun anno di maturazione delle stesse (cfr. par. 6.4.2.2 "Malus" delle Politiche 2022).

1) A partire dall'esercizio 2015 la Banca ha sottoscritto dei patti di non concorrenza (PNC) con il personale più rilevante e altri dipendenti con professionalità particolarmente rilevanti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2125 del Codice Civile. Gli importi da riconoscere 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 la suddetta pattuizione è stata rivista e formalizzata in sede protetta, escludendo l'erogazione di ulteriori anticipi in costanza di rapporto, mentre sarà riconosciuta l'erogazione del 75% della retribuzione annua lorda e del *flexible benefit* percepiti nell'ultimo anno di prestatato servizio, al netto degli anticipi liquidati. Il corrispettivo sarà erogato in una o più soluzioni entro la fine del mese antecedente a quello di cessazione dell'ultimo dei tre anni successivi dalla cessazione del rapporto, a condizione che siano rispettate da parte degli ex dipendenti le condizioni pattuite. In caso contrario, la violazione del PNC comporterà, per l'aderente, l'obbligo di immediata restituzione di un importo equivalente al costo complessivo (comprensivo degli acconti) sostenuto dalla Banca, nonché, a titolo di penale convenzionale, l'immediata corresponsione dell'importo netto equivalente al 35% della retribuzione lorda annuale relativa all'ultimo anno di prestatato servizio comprensiva del *flexible benefit*.

Nel corso del 2022, in applicazione a quanto previsto dalle Politiche 2022 (Par. 6.6.3 "Retention Bonus") e in base alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2022, sono stati stipulati 29 nuovi accordi di *retention bonus* in sostituzione dei PNC, che sono stati conseguentemente risolti, mentre 9 beneficiari hanno deciso di mantenere il patto di non concorrenza. L'Amministratore Delegato ha aderito alla proposta di sostituzione del patto di non concorrenza con il *retention bonus*, sebbene l'efficacia di tale adesione sia stata subordinata all'approvazione del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023 da parte dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

Il potenziale debito delle suddette pattuizioni è iscritto in due fondi in bilancio determinati in base alle valutazioni di un perito attuariale, in conformità al principio contabile internazionale IAS 19. Al 31 dicembre 2022 la consistenza dei fondi ammontano, rispettivamente, a Euro 1.006mila per la parte di *retention bonus* e a Euro 496mila per quella del PNC. I nuovi accordi hanno consentito un impatto positivo a conto economico di Euro 1.417mila per il rilascio di una quota dello stanziamento del fondo dei PNC precedentemente accantonato.

2) 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 2023 nel corso delle quali sono stati discussi argomenti attinenti all'applicazione delle Politiche 2022, non sono ancora formalmente approvati e trascritti sui rispettivi libri sociali.

Milano, 12 aprile 2023


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