

VALUTAZIONE DELLA DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA SISTEMA PER L'ESERCIZIO 2024

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 2024 (di seguito le “**Politiche 2024**”).

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 aggiornata in data 24 novembre 2021 (37esimo aggiornamento), in applicazione del criterio di proporzionalità, Banca Sistema S.p.A. (di seguito la “**Banca**”) 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 la Direzione Capitale Umano e Organizzativo, che ha coordinato il processo di definizione delle Politiche 2024, e ha partecipato alle riunioni del Comitato per le Remunerazione (fatta eccezione per le parti secretate);
- ha verificato che nelle Politiche 2024:
 - è stata effettuata l'identificazione del “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;
 - è riportata una sintetica descrizione delle analisi e delle valutazioni effettuate da parte del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione relativamente al “*gender pay gap*”, già introdotto nelle Politiche di Remunerazione del 2022 con specifiche previsioni in materia di neutralità rispetto al genere delle politiche e prassi di remunerazione della Banca;

Banca SISTEMA S.p.A.

Largo Augusto 1/A, angolo via Verziere, 13, 20122 Milano

Tel +39 02 802801 Fax +39 02 72093979

Codice Fiscale e Partita IVA 12870770158

Capitale Sociale € 9.650.526,24 i.v.

Capogruppo del gruppo bancario Banca Sistema – Albo Gruppi Bancari n. 3158

Albo delle Banche – codice ABI n. 03158.3 e sottoposta all'Attività di Vigilanza della Banca d'Italia

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

- vi è un richiamo alla “Procedura operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del gruppo bancario” deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 e volta a definire attività, responsabilità e modalità di calcolo del *bonus pool* e dei bonus del personale più rilevante, come rivenienti dalla rendicontazione dei risultati conseguiti dalla Banca e dai singoli;
- è presente un rafforzamento della dimensione ESG e della gestione dei rischi climatici ed ambientali nell’ambito del processo annuale di *performance management* anche con riferimento al “piano triennale di gestione dei rischi climatici ed ambientali” approvato nella sua impostazione generale dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 e la cui attuazione è stata posta a obiettivo dei *risk takers* coinvolti;
- è presente una descrizione delle possibilità in futuro di ricorrere a strumenti di incentivazione di medio lungo termine (*LTI Long Term Incentive*) per i membri del personale più rilevante del Gruppo per sostenere l’allineamento di interessi tra azionisti e *management* e sostenere il raggiungimento di obiettivi di lungo termine; tale strumento di incentivazione è stato approvato nel corso del 2023 per la controllata Kruso Kapital S.p.A. legato agli obiettivi aziendali presentati in occasione della quotazione al mercato EGM di Borsa Italiana avvenuta il 24 gennaio 2024;
- vi è l’ampliamento del sostegno del Gruppo ai dipendenti e alle loro famiglie attraverso una più ampia dotazione di credito *welfare* dedicato ai dipendenti con figli;
- è presente una previsione generica secondo cui, laddove le circostanze lo consentano, al fine di allineare nel tempo gli interessi dei dipendenti a quelli del Gruppo, possono essere valutati ed implementati iniziative e piani a supporto dell’investimento in azioni della Banca o delle sue controllate da parte dei dipendenti; i dettagli devono essere definiti;
- è stato aggiornato il paragrafo relativo alla remunerazione di particolari categorie, nella quale sono ricompresi i mediatori creditizi e gli agenti in attività finanziaria, ed è stato integrato con l’ulteriore riferimento alle figure dei consulenti finanziari, tenendo conto degli “Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II” introdotti dall’aggiornamento dell’ESMA in materia di remunerazione degli intermediari che prestino attività o servizi di investimento alla clientela al dettaglio o professionale. Sul punto, viene precisato che la Banca non possiede una rete esterna di consulenti finanziari e agisce solo per il tramite di propri dipendenti nella prestazione di servizi e attività di investimento;
- è stato tenuto conto delle “Raccomandazioni in materia di remunerazione” del Comitato per la Corporate Governance del 25 gennaio 2023.

- ha verificato la conformità delle Politiche 2024 con il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della 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 che le Politiche 2024 richiamano 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", le quali rimandano al documento denominato "Criteri applicativi del Documento sulle Politiche di Remunerazione in attuazione delle Disposizioni in materia di "Trasparenza" - Gruppo Banca Sistema S.p.A." approvato dal Consiglio di Amministrazione e 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;
- ha verificato che, secondo quanto riportato nelle Politiche 2024, 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.

Si segnala, da ultimo, che le informazioni sensibili e riservate sulle retribuzioni, fra cui la "Tabella Bonus Target Individuali Risk Takers" e la "Tabella Bonus Target Individuali Restante Personale", che costituiscono parte integrante della "Procedura operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del gruppo bancario", necessarie alla concreta applicazione del nuovo sistema di incentivazione, sono inserite in appositi allegati conservati separatamente dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo. La scrivente Direzione non ha avuto accesso a tali documenti e non ha partecipato alle parti segrete delle riunioni del Comitato Remunerazione e non ha effettuato, pertanto, analisi in relazione agli aspetti tecnici della determinazione della remunerazione variabile; le analisi della Direzione si sono concentrate sulle verifiche più generali della coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del codice etico della Banca.

Tutto ciò premesso,

si ritiene che le Politiche 2024 siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del Codice Etico della Banca e, come richiesto dalla Circolare 285, sono opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Milano, 22 marzo 2024

DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO