

RELAZIONE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT IN MERITO ALLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023 DEL GRUPPO BANCA SISTEMA

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 la “**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 2023*” (di seguito le “**Politiche 2023**”), in ottemperanza alle disposizioni in materia di cui alla Circolare Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285¹.

Le Politiche 2023 si applicano a tutte le società del Gruppo Banca Sistema S.p.A.² (di seguito il “**Gruppo**”) e sono volte a definire per tutte le entità del Gruppo un sistema di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati opportunamente corretti per tener conto dei rischi, coerentemente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Il processo interno per la predisposizione delle Politiche 2023 è stato coordinato dalla **Direzione Capitale Umano e Organizzativo**, al fine di garantire il rispetto della normativa in materia e l'allineamento con i mercati in cui operano le società del Gruppo.

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 2023 con il quadro normativo di riferimento, con lo Statuto e con il Codice Etico della Banca, tenendo conto degli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; a conclusione delle suddette verifiche ha presentato le proprie valutazioni, secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza in materia, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 e dell'Assemblea del 28 aprile 2023.

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 e Organizzativo della Banca ha redatto una specifica “Procedura operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo bancario”, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 maggio 2023, in applicazione delle disposizioni contenute nelle Politiche 2023.

La **Direzione Finanza** ha verificato la coerenza delle Politiche 2023 con gli obiettivi di medio e lungo termine e con le strategie del Gruppo attraverso l'individuazione e la determinazione 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 2023 con i documenti contabili e societari, la loro correttezza con le poste del bilancio consolidato chiuso al 31.12.2023, oltre a certificare il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso.

Le Politiche 2023 sono state preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A., che avevano espresso parere favorevole, per poi essere formalmente approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 28 aprile 2023, 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 2023 si evidenzia quanto segue:

- Il Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 7 marzo 2024, e il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 8 marzo, hanno valutato, ciascuno per le rispettive competenze, la distribuzione e l'allocazione del *bonus pool* 2023, verificando il raggiungimento dei seguenti "gate di accesso" al sistema incentivante stabiliti dalle Politiche 2023:
 - i) **Condizione di distribuzione**: conseguimento di un risultato d'esercizio consolidato al 31.12.2023 non inferiore al 80% di quello a budget 2023.
 - 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 115%.

La condizione di distribuzione del *bonus pool* è stata raggiunta in quanto i) l'utile lordo consolidato conseguito al 31.12.2023 è di Euro 28.235mila, superiore alla soglia di Euro 28.029mila, pari al 80% dell'utile a budget di Euro 35.037mila; ii) entrambi gli indicatori risultano superiori alle soglie del RAF e pari, rispettivamente, al 16,11% (TCR) e 547,47% (LCR). In base all'interpolazione della curva di *funding* la componente di remunerazione variabile complessiva risulta pari a Euro 2.058mila.

Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Banca, con il supporto delle funzioni competenti, hanno analizzato i criteri per l'applicazione delle Politiche 2023, accertando l'effettivo raggiungimento degli indicatori quantitativi per la determinazione del *bonus pool* distribuibile per l'esercizio 2023 (es. stime dei criteri di accesso, fattori di correzione, ecc.), in base ai dati della bozza del bilancio consolidato al 31.12.2023. Nelle stesse riunioni è stata inoltre valutata la *performance* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale rispetto agli obiettivi assegnati.

- L'entità della componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio 2023 per tutti i beneficiari è stata determinata rispettando il rapporto 1:1 rispetto alla componente fissa,

compresa quella dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Per gli importi superiori a Euro 50mila³ saranno applicati i criteri di differimento previsti dalle Politiche 2023, 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.

- A seguito dell'approvazione del bilancio al 31.12.2023 saranno liquidate a 9 soggetti le quote differite delle remunerazioni variabili relative agli esercizi 2020 e 2022, per una quota cash di Euro 341.824 e n. 116.734 azioni della Banca, queste ultime già disponibili nel magazzino azioni proprie.
- La componente variabile *up-front* relativa all'esercizio 2023, così come la quota differita dell'esercizio 2020 giunta al termine del periodo di differimento, saranno erogate a conclusione dell'iter deliberativo di approvazione del bilancio al 31.12.2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 24 aprile 2024 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 28 aprile 2023.

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

- 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 della componente del *flexible benefit* percepite 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

³ Le Politiche 2023 prevedono la liquidazione della remunerazione variabile esclusivamente in forma monetaria, in considerazione delle nuove previsioni normative in materia di remunerazioni che consentono alle banche con attivi inferiori a Euro 5 miliardi (valore medio degli ultimi 4 anni) di neutralizzare le previsioni relative all'erogazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari e di applicare unicamente un "congruo" periodo di differimento. La corresponsione degli importi differiti 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.

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 prestato servizio, comprensiva dell'importo del *flexible benefit*, a titolo di penale convenzionale.

Nel corso del 2022, in applicazione a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 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*, con efficacia dall'approvazione del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023, avvenuta nel corso dell'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2023.

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. Nel bilancio consolidato al 31 dicembre 2023 la consistenza dei suddetti fondi ammontano, rispettivamente, a Euro 1.340 mila per la parte di *retention bonus* e a Euro 505 mila per i PNC.

- 2) Si dà atto che i verbali del Comitato per la Remunerazione, del Comitato di Controllo Interno, Gestione Rischio e Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione, relativi alle riunioni nel corso delle quali sono stati discussi argomenti attinenti all'applicazione delle Politiche 2023, non sono ancora formalmente approvati e trascritti sui rispettivi libri sociali.

Milano, 05 aprile 2024

LA DIREZIONE INTERNAL AUDIT