

Relazione della funzione Internal Audit in merito alla corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2019

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

La presente relazione riporta gli esiti delle valutazioni della funzione Internal Audit (di seguito “**Funzione**”) in merito alle verifiche di competenza relative alla rispondenza delle prassi remunerative adottate dal Gruppo Banca Sistema S.p.A. (o “**Banca**”) rispetto al “Documento sulle Politiche di Remunerazione 2019” (di seguito “**Politiche 2019**”) e alla normativa applicabile¹.

Le verifiche sono state condotte nell’ambito di un *framework*² di controlli standard ritenuto idoneo a fornire la richiesta *assurance* agli azionisti e, in ultima istanza, alle disposizioni di vigilanza.

Il processo di predisposizione delle Politiche 2019 è stato coordinato dalla Direzione Capitale Umano della Banca, al fine di garantire il rispetto della normativa in materia e un allineamento con i principali *competitor* mediante un’analisi di mercato condotta da una società di consulenza.

Le Politiche 2019 sono state preventivamente condivise dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione della Banca, per poi essere formalmente approvate dall’Assemblea degli Azionisti nella riunione del 18 aprile 2019, in conformità alle previsioni statutarie (art. 9.2) e alla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013³, così come attestato in tale sede anche dalla funzione Compliance e Antiriciclaggio⁴ della Banca.

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).

Alla luce delle verifiche effettuate dalla scrivente Funzione sull’applicazione delle Politiche 2019 si evidenzia quanto segue:

- Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione hanno valutato, ciascuno per le rispettive competenze, l’allocazione degli incentivi 2019, verificando il raggiungimento dei seguenti “gate di accesso” al sistema incentivante delle Politiche 2019:
 - i) conseguimento di un utile lordo positivo;

¹ Le 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 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*”.

² Cfr. *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”.

³ Con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare 285 è stato inserito nella Parte I, Titolo IV, il nuovo Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, recependo i principi della Direttiva 2013/36/UE (c.d. “CRD IV”) e gli indirizzi e i criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell’*European Banking Authority* (EBA) e del *Financial Stability Board* (FSB).

⁴ Si rimanda al “Parere della Funzione Compliance e Antiriciclaggio in merito alle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l’esercizio 2019” presentato alla riunione assembleare del 18 aprile 2019.

ii) raggiungimento delle soglie di primo livello indicate nel RAF dei principali indicatori di rischio (KRI) di Common Equity Tier 1 (CET 1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR).

Con riferimento al punto ii) è stato inoltre verificato, per entrambi gli indicatori, il superamento delle soglie di primo livello previste dal RAF e, di conseguenza, si è potuto procedere alla distribuzione della componente variabile. Inoltre, per effetto del risultato rendicontato del RORAC pari al 26,40%, superiore alla soglia target stabilita al 23,40%, si è applicato all'importo del *bonus pool* stanziato a budget 2019 il fattore moltiplicativo del 150% previsto nelle Politiche 2019, portandolo da Euro 2 milioni a Euro 3 milioni.

- Il Direttore Capitale Umano è intervenuto alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione della Banca, tenutesi tra febbraio e marzo 2020, per esporre in dettaglio l'applicazione delle Politiche 2019, evidenziando l'effettivo raggiungimento degli indicatori per la determinazione del *bonus pool* distribuibile per l'esercizio (stime dei criteri di accesso e fattori di correzione) e degli obiettivi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Per quest'ultimo, la determinazione della componente variabile riferita all'esercizio 2019 si è basata su un calcolo di interpolazione lineare, anziché a "scaglioni", definendo in modo puntuale la quota di remunerazione variabile da riconoscere in base ai livelli di performance effettivamente conseguiti per ciascun obiettivo assegnato. Tale metodologia è stata ritenuta più equa in quanto assicura un'adeguata valorizzazione dei risultati raggiunti ed è stata adottata nelle Politiche di Remunerazione 2020.
- L'entità della componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2019 per tutti i beneficiari è stata determinata rispettando il rapporto 1:1, ad eccezione di quella dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, che ha superato di circa il 4% la remunerazione fissa, limite consentito dalle Politiche 2019. Sono stati inoltre applicati i criteri di differimento previsti dalle Politiche 2019 per gli importi superiori a € 30mila. Si conferma infine che per tutti i membri delle funzioni di controllo interno⁵ la componente variabile non ha superato il limite di 1/3 delle rispettive remunerazioni fisse.
- Ad aprile 2019 sono state liquidate le quote differite dei bonus collegati al sistema di incentivazione relativi agli esercizi 2015 e 2016, in base al raggiungimento degli obiettivi di performance riferiti all'esercizio 2018. Le politiche di remunerazione 2015 prevedevano una parte differita (40% dei bonus superiori a € 10mila) da corrispondersi pro-rata nei 3 anni successivi a partire da quello in cui è stata pagata la parte *up-front* (2016). Si precisa che le quote differite liquidate ad aprile 2019 sono state interamente liquidate ai beneficiari, senza l'intervento dei meccanismi di correzione. La quota differita cash dell'esercizio 2016 riferita alle performance 2018, il cui unico "Beneficiario A" è l'Amministratore Delegato/Direttore

⁵ Le Politiche 2019 individuano come funzioni di controllo interno le funzioni Risk Management, Compliance/Antiriciclaggio, Internal Audit, Risorse Umane e il Dirigente Preposto.

Generale, è stata anch'essa totalmente liquidata, oltre ad avergli assegnato le azioni differite spettanti riferite allo stesso esercizio.

- La componente variabile relativa al 2019 sarà erogata a conclusione dell'iter deliberativo previsto per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2019 da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata il 23 aprile 2020 e, di conseguenza, non è stato possibile verificare l'effettiva liquidazione⁶ degli importi deliberati prima dell'emissione della presente relazione.
- I compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale per l'attività svolta sono coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2018 e senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato che, come già evidenziato, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale.

Dagli accertamenti effettuati sono emersi inoltre 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 con tutti i dirigenti e con alcuni dipendenti che occupano posizioni chiave o commerciali, 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 sono stati erogati degli anticipi nel triennio 2015-2017. A marzo 2017 il suddetto patto è stato rivisto e formalizzato in sede protetta per allinearli ai più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia che, tra gli altri, non prevedono l'erogazione degli anticipi. Pertanto, la Banca si è allineata a questa interpretazione e dal 2018 non ha erogato ulteriori anticipi in costanza di rapporto. Nel bilancio d'esercizio gli accantonamenti per il patto di non concorrenza sono iscritti in un apposito fondo e determinati in base a una valutazione attuariale in conformità al principio contabile internazionale IAS 19.
- 2) Le verifiche svolte dalla scrivente Funzione si sono basate sulle bozze dei verbali del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, relativi a riunioni tenutesi tra febbraio e marzo 2020, non ancora formalmente approvati e trascritti sui rispettivi libri sociali.
- 3) Anche per l'esercizio 2020 si riconferma la possibilità per il solo Amministratore Delegato/Direttore Generale di innalzare il limite del rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, al limite massimo del 2:1.

Milano, 20 aprile 2020

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

⁶ La liquidazione della parte "cash" del bonus 2019 sarà effettuata con il cedolino paga del mese di aprile 2020.