

Relazione della funzione Internal Audit in merito alla corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2020

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

La presente relazione riporta gli esiti delle valutazioni della funzione Internal Audit¹ (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 2020” (di seguito “**Politiche 2020**”) e alla normativa applicabile in materia.

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

Il processo di predisposizione delle Politiche 2020 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*.

La Direzione Rischi 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*, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La Direzione Compliance e Antiriciclaggio ha verificato *ex ante* la conformità delle Politiche 2020 con il quadro normativo di riferimento, lo Statuto e il Codice Etico della Banca, in modo da considerare gli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Le Politiche 2020 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 23 aprile 2020, 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 Direzione Compliance e Antiriciclaggio⁴ della Banca.

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 *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 sono stati recepiti 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 Direzione Compliance e Antiriciclaggio in merito alle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l’esercizio 2020” presentato alla riunione assembleare del 23 aprile 2020.

Alla luce delle verifiche effettuate dalla scrivente Funzione sull'applicazione delle Politiche 2020 si evidenzia quanto segue:

- Il Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 9 marzo 2021, e il Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'11 marzo 2021, hanno valutato, ciascuno per le rispettive competenze, l'allocatione degli incentivi 2020, verificando il raggiungimento dei seguenti "gate di accesso" al sistema incentivante delle Politiche 2020:

i) Condizione di distribuzione: conseguimento di un utile lordo positivo: Euro 36.301.694 (target: Euro 42.098.000).

ii) Condizione di accesso: raggiungimento delle soglie di primo livello indicate nel RAF dei principali indicatori di rischio (KRI): Common Equity Tier 1 ratio (CET 1) pari a 12,60% (soglia I livello = 9,00%) e Liquidity Coverage Ratio (LCR) pari al 390,00% (soglia I livello 112,50%).

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 24,80%, superiore alla soglia target stabilita al 18,00%, si è applicato all'importo del *bonus pool* stanziato a budget 2020 il fattore moltiplicativo del 150% previsto nelle Politiche 2020, 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 2021, per esporre in dettaglio l'applicazione delle Politiche 2020, evidenziando l'effettivo raggiungimento degli indicatori per la determinazione del *bonus pool* distribuibile per l'esercizio (es. stime dei criteri di accesso, fattori di correzione, ecc.) e degli obiettivi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.
- L'entità della componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2020 per tutti i beneficiari è stata determinata rispettando il rapporto 1:1, ad eccezione di quella dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, che è stata pari al 102,58% dei compensi annui per le due cariche ricoperte, limite comunque consentito dalle Politiche 2020. Sono stati inoltre applicati i criteri di differimento e pagamento in strumenti finanziari previsti dalle Politiche 2020 per gli importi superiori a Euro 30mila. Si conferma infine che la componente variabile riconosciuta ai responsabili delle funzioni di controllo interno, della Direzione Capitale Umano e del Dirigente Preposto non ha superato il limite di 1/3 delle rispettive remunerazioni fisse.
- Le quote differite dei bonus collegati al sistema di incentivazione relativi agli esercizi fino al 2016 compreso risultano completamente liquidate, mentre per gli esercizi successivi residuano delle quote da liquidare ai beneficiari, sia cash che in azioni, in base al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti dalle politiche di remunerazione dei

rispettivi esercizi di riferimento. Attualmente la consistenza del “magazzino” azioni della Banca destinate ai beneficiari è capiente solo per la quota differita ancora spettante all’Amministratore Delegato relativa al 2017, pari a n. 28.939 azioni, concludendo le assegnazioni relative a quell’esercizio. Si raccomanda quindi di sottoporre agli Azionisti la proposta di acquisto di azioni proprie per un importo corrispondente alle quote di remunerazione variabile, up-front e differite, da corrispondere in azioni, relativo al triennio 2018-2020.

- La componente variabile *up-front* relativa al 2020 sarà erogata a conclusione dell’iter deliberativo previsto per l’approvazione del bilancio d’esercizio 2020 da parte dell’Assemblea degli Azionisti convocata in data 30 aprile 2021 e, di conseguenza, non è stato possibile verificare l’effettiva liquidazione⁵ 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 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. Anche i compensi del Collegio Sindacale sono riferiti esclusivamente a quelli deliberati a seguito della nomina da parte dall’Assemblea del 23 aprile 2020.

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 i dirigenti e con 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 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. 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. L’accantonamento per l’esercizio 2020 è stato determinato in Euro 228.421, portando a Euro 2.918.313 la consistenza del relativo fondo al 31 dicembre 2020.
- 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 2021, non ancora formalmente approvati e trascritti sui rispettivi libri sociali.

⁵ La parte cash della componente variabile 2020 sarà erogata a maggio 2021.

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, 19 aprile 2021



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