

VALUTAZIONE DELLA DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA SISTEMA PER L'ESERCIZIO 2023

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 2023 (di seguito le “**Politiche 2023**”).

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 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 il Direttore Capitale Umano, che ha coordinato il processo di definizione delle Politiche 2023, e ha partecipato alle riunioni del Comitato per le Remunerazione;
- ha verificato che nelle Politiche 2023:
 - è stata effettuata una revisione del processo di 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;
 - vi è un richiamo alla Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 11

- ottobre 2022 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*, in particolare con riguardo al "Piano triennale di gestione dei rischi climatici ed ambientali" della Banca, la cui attuazione dovrà essere posta a obiettivo dei *risk takers* coinvolti;
 - viene riportata una descrizione dell'applicazione dei *retention bonus* concessi ad alcune categorie di personale in luogo dei precedenti patti di non concorrenza;
 - viene richiamata la "Raccomandazione della Banca d'Italia sulla distribuzione di dividendi e sulle politiche di remunerazione variabile delle banche" del 27 novembre 2021 che invita le banche a adottare un approccio prudente e lungimirante per le politiche di remunerazione;
 - 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 2023 con il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A. (di seguito la "**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 la conformità delle Politiche 2023 con 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 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.

Tutto ciò premesso,

si ritiene che le Politiche 2023 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, 17 marzo 2023

DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO