



POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

EXECUTIVE SUMMARY

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e a nome del Comitato medesimo, ho il piacere di presentarVi la Relazione annuale sulla Remunerazione 2020 del Gruppo Banca Sistema.

Il presente “Executive Summary”, oltre a descrivere i risultati della Banca descrive i Principi, le Finalità, gli Attori e la struttura delle Politiche di remunerazione definite dalla Banca per il 2020 (informativa ex ante), consuntiva l’applicazione delle Politiche di remunerazione per la competenza dell’esercizio 2019 (informativa ex post).

Nel definire la nuova Politica di remunerazione 2020, il Comitato per le Remunerazioni, nel supportare il Consiglio di Amministrazione nelle sue attività e in continuità con il passato, ha lavorato per consolidare l’impostazione data, aggiornarla rispetto alle evoluzioni del contesto normativo e delle prassi di mercato e farla evolvere sempre più verso un sistema remunerativo in grado di sostenere il raggiungimento degli obiettivi di business della Banca. Il Gruppo Bancario Banca Sistema ha adottato nel corso del 2020 una nuova struttura organizzativa incentrata su divisioni di business al fine di rendere più efficace l’azione sui diversi mercati un cui opera e garantire migliore visibilità ai risultati conseguiti; il Comitato ha tenuto conto di tale nuovo contesto organizzativo anche rispetto alle nuove figure manageriali che ne sono scaturite.

Le scelte adottate hanno come obiettivo di rendere le nostre politiche chiare, efficaci e trasparenti, orientate alla sostenibilità, in un’ottica di coerenza con gli obiettivi strategici della Banca e con l’esigenza di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse per il successo duraturo della Banca.

Per quanto riguarda l’applicazione delle politiche del 2019, il Comitato ha valutato il raggiungimento degli obiettivi e delle altre condizioni previste dalle precedenti politiche e monitorato la corretta applicazione dei criteri previsti per l’assegnazione dei bonus ai membri del personale più rilevante della Banca.

Con l’auspicio di offrirVi con questo “Executive Summary» un’informativa più immediata e fruibile, Vi ringrazio in anticipo, a nome del Comitato Remunerazioni, per il tempo che dedicherete alla lettura del presente documento.

Cordialmente

Prof. Giovanni Puglisi
Presidente del Comitato Remunerazioni
Vice Presidente di Banca Sistema



4 Group Profile

6 Group Performance 2019

7 Principi e linee guida

8 Finalità e Governance

9 Attori coinvolti nella politica 2020

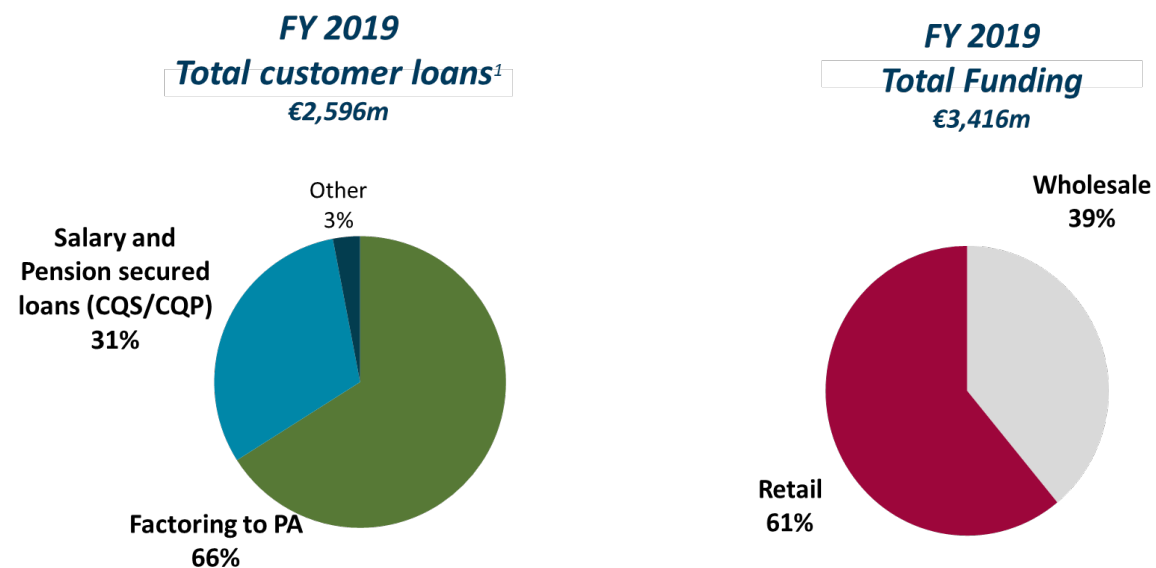
10 Comitato per la Remunerazione

11 Struttura della Remunerazione 2020

13 Applicazione Politiche 2019

Group Profile

COSA FACCIAMO



(1) con un minimo richiesto per il 2019 e 2020 al 7,75%

PUNTI DI FORZA

Forti competenze analitiche

Solida posizione competitiva con opportunità di consolidare la posizione di leadership

Framework legislativo favorevole

Business a basso rischio con alti ritorni

Diversificazione del business

Business model definito per supportare efficiente esecuzione della strategia

NEGLI ULTIMI 4 ANNI...

Outstanding Factoring in costante crescita:
€1,111m 2015 vs €1,839m 2019

Diversificazione strategica:
CQ outstanding da €120m 2015 a €817m 2019

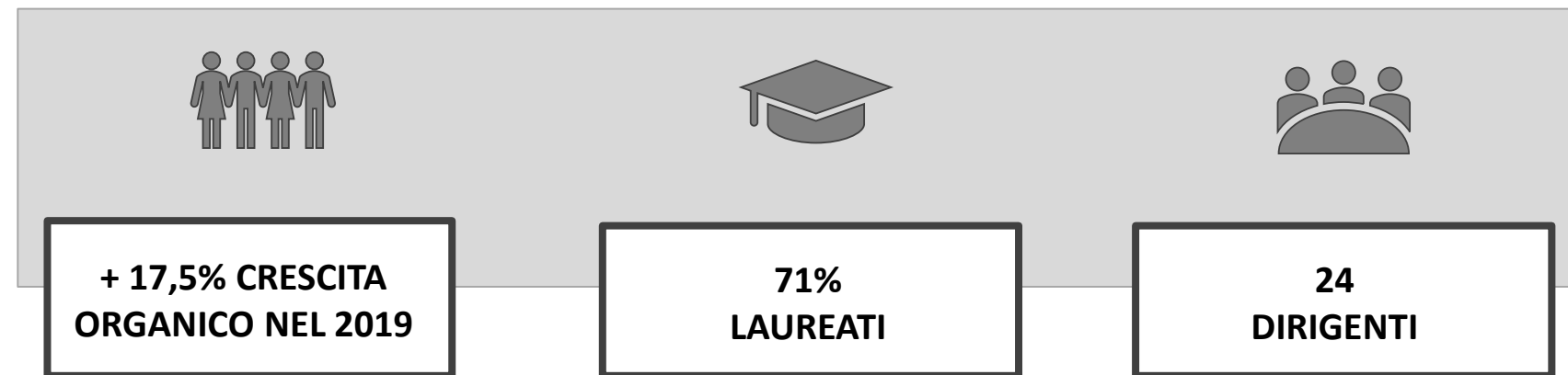
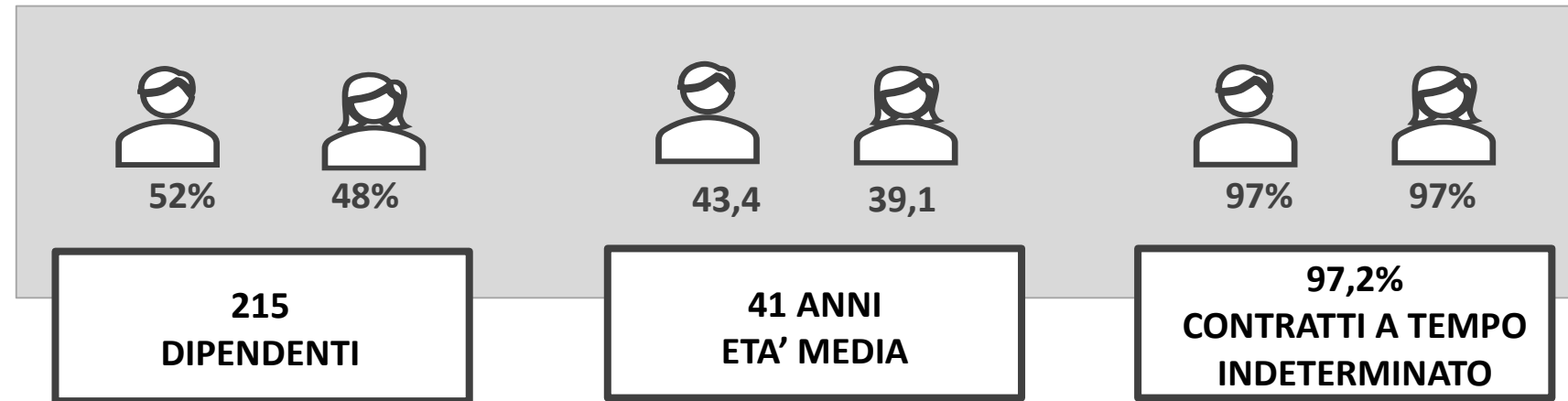
Diversificazione del Funding

Basso Costo del Rischio

11,7% CET1 2019
con un minimo richiesto per il 2019 al 7.75%

Pay-out 25% dei Dividendi dal 2015 al 2019

Group Profile



€ 100.9 m
TOTAL INCOME

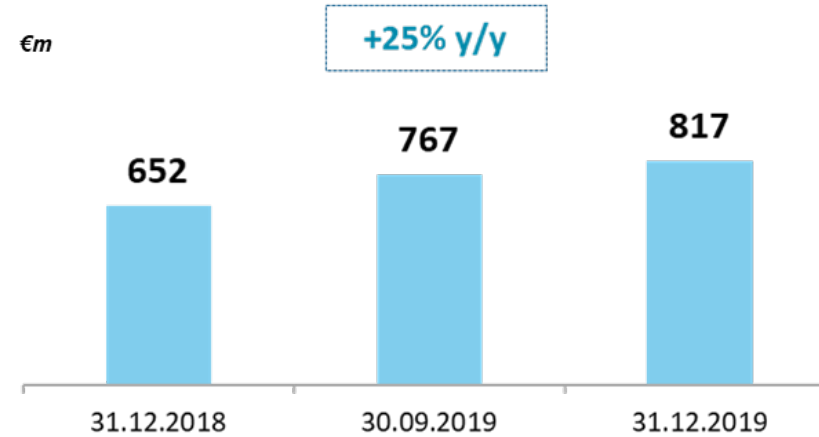
€29,7 m
NET INCOME

26,4%
RORAC

11,7%
CET1 RATIO

€ 0,093
DPS
~25% pay-out

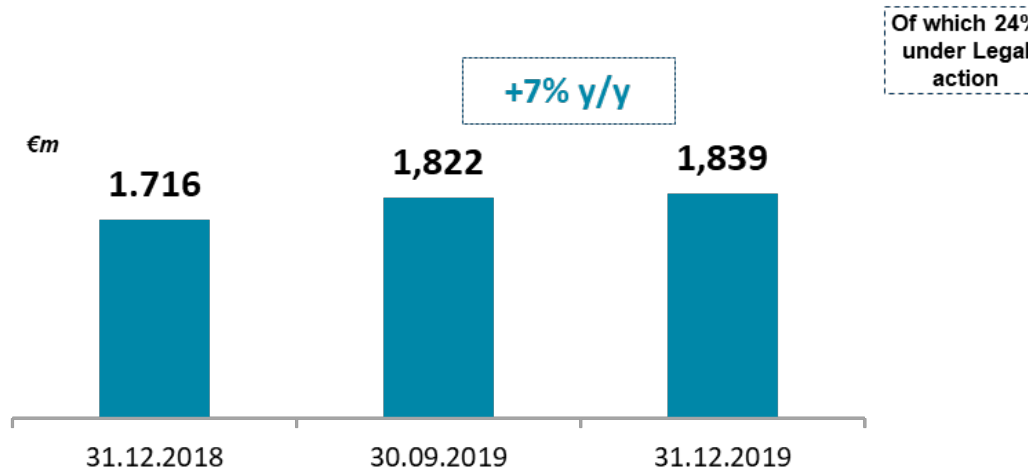
CQ Loans outstanding



+ 25%
CQ Outstanding
(YoY)

Outstanding breakdown by Type (31.12.2019)

Factoring outstanding



+ 27%
Factoring Turnover
(YoY)

Outstanding breakdown (31.12.2019)

PRINCIPI

COMPETITIVITA'

Garantire una remunerazione adeguata e motivante per i collaboratori, in linea con il mercato del lavoro di riferimento.

MERITOCRAZIA

Garantire una remunerazione legata ai risultati, che premia il merito, valorizza lo sviluppo professionale, le competenze e salvaguarda l'equità retributiva.

COMPLIANCE

Garantire politiche di remunerazione che rispettino pienamente le disposizioni legislative e regolamentari.

LINEE GUIDA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

**RETRIBUZIONE
VARIABILE DI
BREVE**

Orientare i comportamenti alla creazione di valore di breve termine, individuando KPIs chiari, definiti ex ante e riferiti all'anno corrente.

**RETRIBUZIONE
VARIABILE
DIFFERITA**

Promuovere la retention delle figure chiave, l'allineamento dei loro KPIs con il Piano Strategico della Banca e con il Codice Etico.

**GESTIONE
DEL RISCHIO**

Definire condizioni di distribuzione e di accesso legate a parametri previsti nel RAF di riferimento, che fungono anche da condizioni di malus.

Finalità e Governance della politica retributiva

La politica retributiva è progettata con l'obiettivo di garantire un saldo **allineamento tra i compensi** complessivamente erogati, a vario titolo, e la **creazione di valore** per i nostri azionisti, in un'ottica di sostenibilità di lungo termine.

Il processo di Governance dei sistemi di remunerazione coinvolge sia gli **Organi Sociali** sia alcune delle Funzioni interne di indirizzo e gestione e le Funzioni Aziendali di Controllo, ciascuna per le rispettive competenze.

La Banca è impegnata ad **aggiornare costantemente le Politiche** in funzione del contesto regolamentare e delle migliori prassi di mercato, anche con il supporto di qualificati Consulenti esterni.

FINALITA'

- **Orientare i comportamenti** degli amministratori esecutivi, dei dipendenti verso le priorità e gli obiettivi della Banca, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- **Attrarre e mantenere personale altamente qualificato** anche attraverso la competitività retributiva esterna;
- **Motivare il personale**, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- **Sviluppare e migliorare la qualità dei servizi** per i clienti;
- **Assicurare la sana e prudente gestione della Banca** e del suo profilo di rischio;
- **Salvaguardare l'equità retributiva** assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, e alle responsabilità attribuite;
- **Assicurare comportamenti coerenti con il codice etico** del Gruppo (di seguito, il "Codice Etico"), i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema.

Attori coinvolti nella politica 2020

Il **Comitato per la Remunerazione**, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle Politiche da sottoporre all'Assemblea dei Soci, svolgendo le seguenti attività e proposte:

- propone i compensi dei soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante";
- Propone i criteri per la remunerazione del "personale più rilevante" e fornisce pareri sugli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante",
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Controlli Interni e Gestione dei Rischi e assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- verifica la necessità di una correzione *ex post* della remunerazione variabile (*malus* e *claw-back*) formulando opportune proposte al Consiglio di Amministrazione;
- propone al Consiglio di Amministrazione il coinvolgimento di consulenti esterni esperti in materia di Politiche di Remunerazione e Incentivazione e verifica se la politica di remunerazione in essere sia ancora aggiornata e, se necessario, presenta proposte di modifica.

Il **Consiglio di Amministrazione** (o il "**Consiglio**") elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche della Banca e le riasamina, con periodicità almeno annuale, ed è responsabile della loro corretta attuazione e assicura, inoltre, che le Politiche della Banca siano adeguatamente attuate e allineate al quadro complessivo del governo societario, alla cultura di impresa, alla propensione al rischio, nonché ai processi di *governance* correlati.

Il Consiglio assicura che il riconoscimento, l'erogazione, e la maturazione della remunerazione variabile, non pregiudichino il mantenimento di una solida base di capitale e il mantenimento di una solida base di capitale

L'**Assemblea dei Soci** approva:

- le Politiche a favore dei dipendenti e del "personale più rilevante" del Gruppo e i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. *stock option*, *stock grant*);
- i criteri di determinazione dell'eventuale compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione (c.d. *golden parachute*);
- Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1.

Il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo e vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione sulla base della normativa e della regolamentazione vigente al momento della verifica.

Il **Comitato per il Controllo Interno e Gestione dei Rischi** verifica la coerenza del piano incentivi rispetto al Risk Appetite Framework del Gruppo.

Il **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari** certifica il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati.

La **Direzione Centrale Finanza** verifica la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca.

La **Funzione Compliance** procede alla verifica *ex ante* della conformità delle Politiche.

La **Direzione Internal Audit** verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate.

La **Direzione Capitale Umano** coordina il processo di definizione delle Politiche e contribuisce alla sua elaborazione.

La **Direzione Rischi** contribuisce ad assicurare la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio definita all'interno del RAF.

COMPOSIZIONE e PRINCIPALI ATTIVITA'

Indipendente

Francesco Galietti

Presidente del Comitato

Giovanni Puglisi

Indipendente

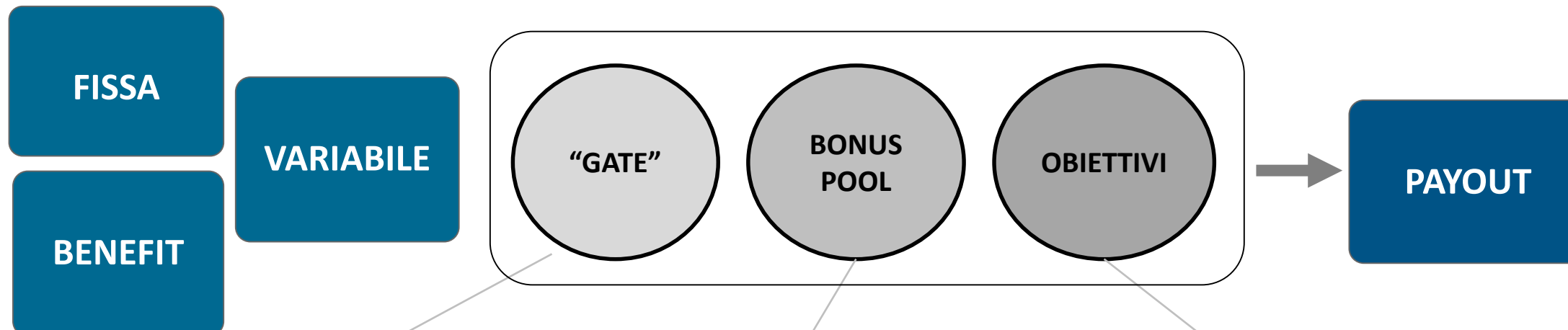
Marco Giovannini

- Elaborazione dei Documenti sulle Politiche di Remunerazione 2019 e 2020;
- Elaborazione della nuova versione della policy «Facilitazioni Creditizie ai Dipendenti»;
- Strategia retributiva – Revisione del posizionamento retributivo della Banca anche con riferimento ai benefit e definizione di linee di intervento;
- Strategia Retributiva – benchmarking esterno, valutazioni e interventi rispetto ai nuovi ruoli rivenienti dalla nuova struttura organizzativa divisionale;
- Strategia retributiva - Indagine retributiva sul posizionamento attuale e potenziale di alcuni ruoli chiave;
- Valutazione Impatti Nuovo CCNL Credito.

**n. 8
RIUNIONI
NEL 2019**

**n. 3
RIUNIONI
NEL 2020**

Struttura della Remunerazione 2020



STRINGENTI CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CONDIZIONE DI DISTRIBUZIONE:** Utile Lordo Consolidato di Gruppo positivo.
- **CONDIZIONE DI ACCESSO:** Common Equity Tier 1 (CET1) e Liquidity Coverage Ratio (LCR) ai livelli di accesso definiti

SENSIBILITA' DEFINITA ALLA PERFORMANCE CORRETTA PER IL PROFILO DI RISCHIO

- **RORAC > target**, il *Bonus Pool* pari al 150%;
- **RORAC > soglia di primo livello**, il *Bonus Pool* pari al 100%;
- **RORAC tra la soglia di primo e di secondo livello**, il *Bonus Pool* dell'80%;
- **RORAC < soglia di secondo livello** il *Bonus Pool* non viene distribuito.

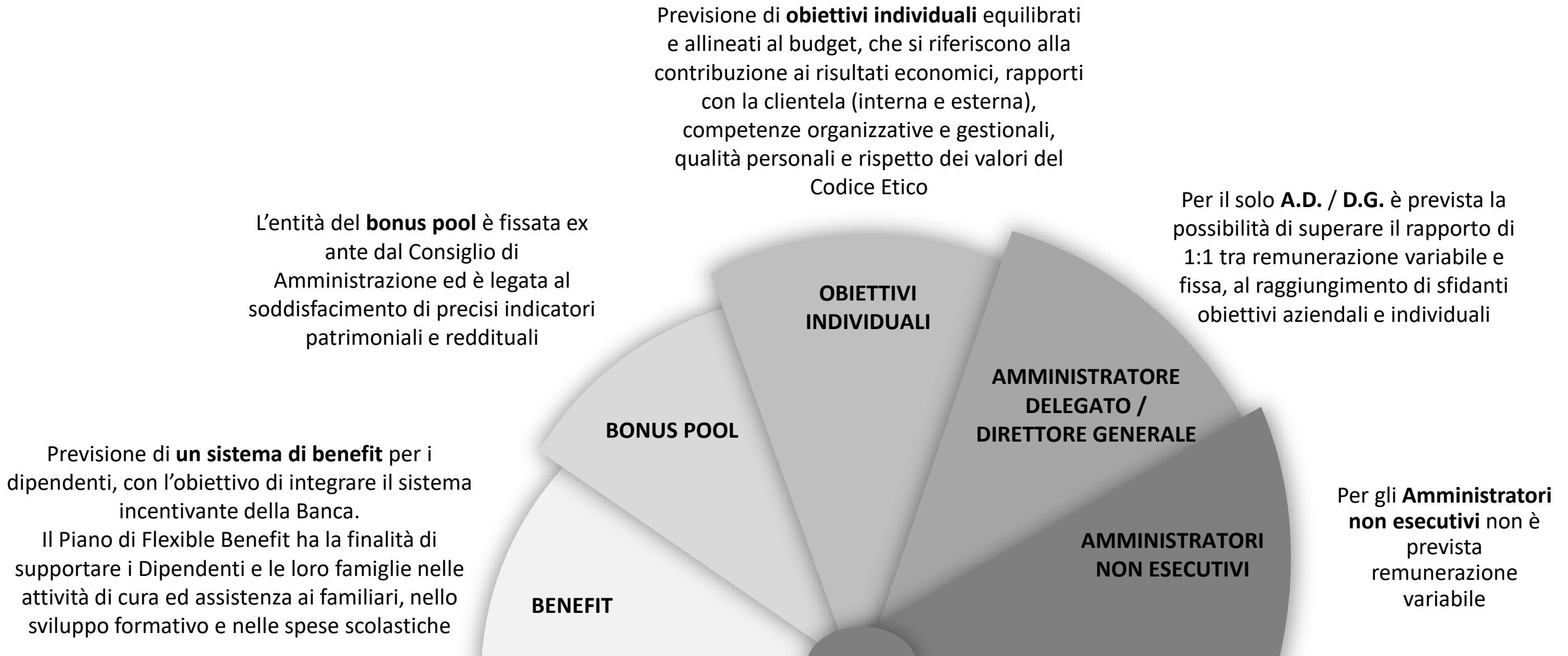
STRETTA RELAZIONE CON IL CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL SUCCESSO DEL TEAM

- Obiettivi legati alla **Performance della Banca.**
- Obiettivi legati alla **performance della Direzione / Divisione / Società controllate**
- Obiettivi Manageriali e Professionali **Individuali.**

CORRETTO BILANCIAMENTO TRA COMPLIANCE E COMPETITIVITA' DEL REWARD

- **AMPIA APPLICAZIONE REGOLE DELLE POLITICHE** (bassa soglia di materialità, assoggettamento malus e claw back)
- **CONSISTENTE APPLICAZIONE DEI DIFFERIMENTI IN AZIONI** (differimenti a tre anni e retention di un anno)
- **BENCHMARKING CON MERCATO ESTERNO A CURA DI CONSULENTI INDIPENDENTI**
- **LEGAME CON LA PERFORMANCE** («no golden parachute»).

Politiche di Remunerazione 2019: highlights





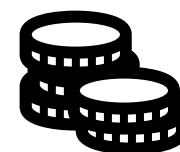
Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del **Bonus pool 2019** - le stesse condizioni abilitano all'erogazione / attribuzione delle quote differite dei bonus degli esercizi precedenti 2016 – 2017 – 2018



Il livello del RORAC raggiunto (26,4%) ha consentito l'applicazione del **fattore di moltiplicazione** con un aumento del bonus pool rispetto all'esercizio precedente (+50%)



La remunerazione variabile dell'**Amministratore Delegato** è stata definita sulla base del raggiungimento dei suoi obiettivi e ha superato il rapporto di 1:1 tra remunerazione variabile e fissa.



Agli **Amministratori non esecutivi** è riconosciuto solo un emolumento fisso per la carica e un gettone presenza alle riunioni consiliari e dei Comitati Endoconsiliari, l'importo totale erogato al Cda nel 2019 è stato pari a euro 803.000.



Il Personale più rilevante remunerato per il 2019 (esclusi gli amministratori non esecutivi).



La quota complessiva del Bonus destinato al **Personale Più Rilevante** è stata differita al 29% e viene riconosciuta – secondo i criteri descritti dalle politiche – al 70% in azioni della banca differite a tre anni.

BANCA

S I S T E M A