

APPLICAZIONE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2023

POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2024

«EXECUTIVE SUMMARY»

BANCA
S I S T E M A



Signore e Signori Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e a nome del Comitato stesso, ho il piacere di presentarVi l'Executive Summary sull'Applicazione delle Politiche di Remunerazione relative all'esercizio 2023 del Gruppo Banca Sistema.

Il presente "Executive Summary" descrive i principali risultati del Gruppo per il 2023, consuntiva l'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio 2023 (informativa ex post) e presenta i principi, le finalità, gli attori e la struttura delle Politiche di Remunerazione per il 2024 (informativa ex ante).

Per quanto riguarda l'applicazione delle politiche del 2023, il Comitato ha valutato il raggiungimento degli obiettivi e dei «gate» previsti e monitorato la corretta applicazione dei criteri alla base dell'assegnazione dei bonus al personale più rilevante del Gruppo.

Nell'aggiornare le Politiche di Remunerazione 2024, il Comitato per la Remunerazione ha supportato il Consiglio di Amministrazione nelle sue attività di revisione e consolidamento del Documento, aggiornato rispetto alle evoluzioni del contesto e degli strumenti retributivi adottati per conseguire il raggiungimento sostenibile degli obiettivi di business nel tempo.

E' stata rafforzata la dimensione ESG nell'ambito del processo annuale di performance management anche con riferimento al Piano Triennale di Gestione dei rischi climatici ed ambientali la cui attuazione per la quota relativa all'esercizio passato è stata posta a obiettivo di tutti i risk takers coinvolti.

E' stato inoltre tenuto conto degli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" introdotti dall'aggiornamento dell'ESMA in materia di remunerazione degli intermediari che prestino attività o servizi di investimento alla clientela al dettaglio o professionale.

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

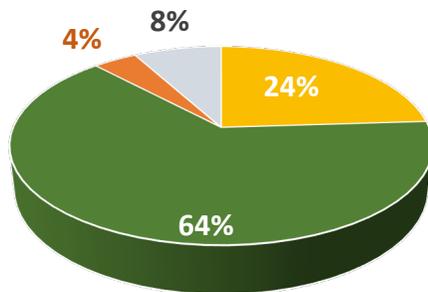
Cordialmente

Dott.ssa Francesca Granata
Presidente del Comitato per la Remunerazione

Group Profile 2023	pag. 4
Group Performance 2023	pag. 6
Principi e linee guida retributive	pag. 7
Finalità e Governance	pag. 8
Attori coinvolti	pag. 9
Comitato per la Remunerazione	pag. 10
Struttura della remunerazione 2023	pag. 11
Applicazione Politiche 2023	pag. 12
Politiche di Remunerazione 2024 – principali aggiornamenti	pag. 13
Politiche di Remunerazione 2024 – highlights	pag. 15

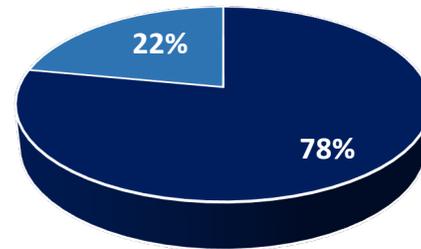
COSA FACCIAMO

FY 2023
Crediti netti
3.323 mln



■ CQ ■ FACTORING
■ PEGNO ■ ALTRO

FY 2023
Totale raccolta
4.042 mln

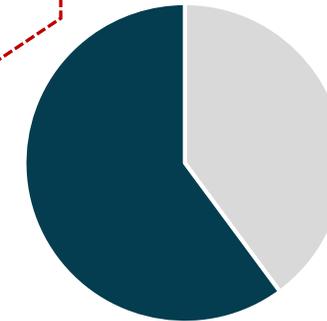


■ Retail ■ Wholesale

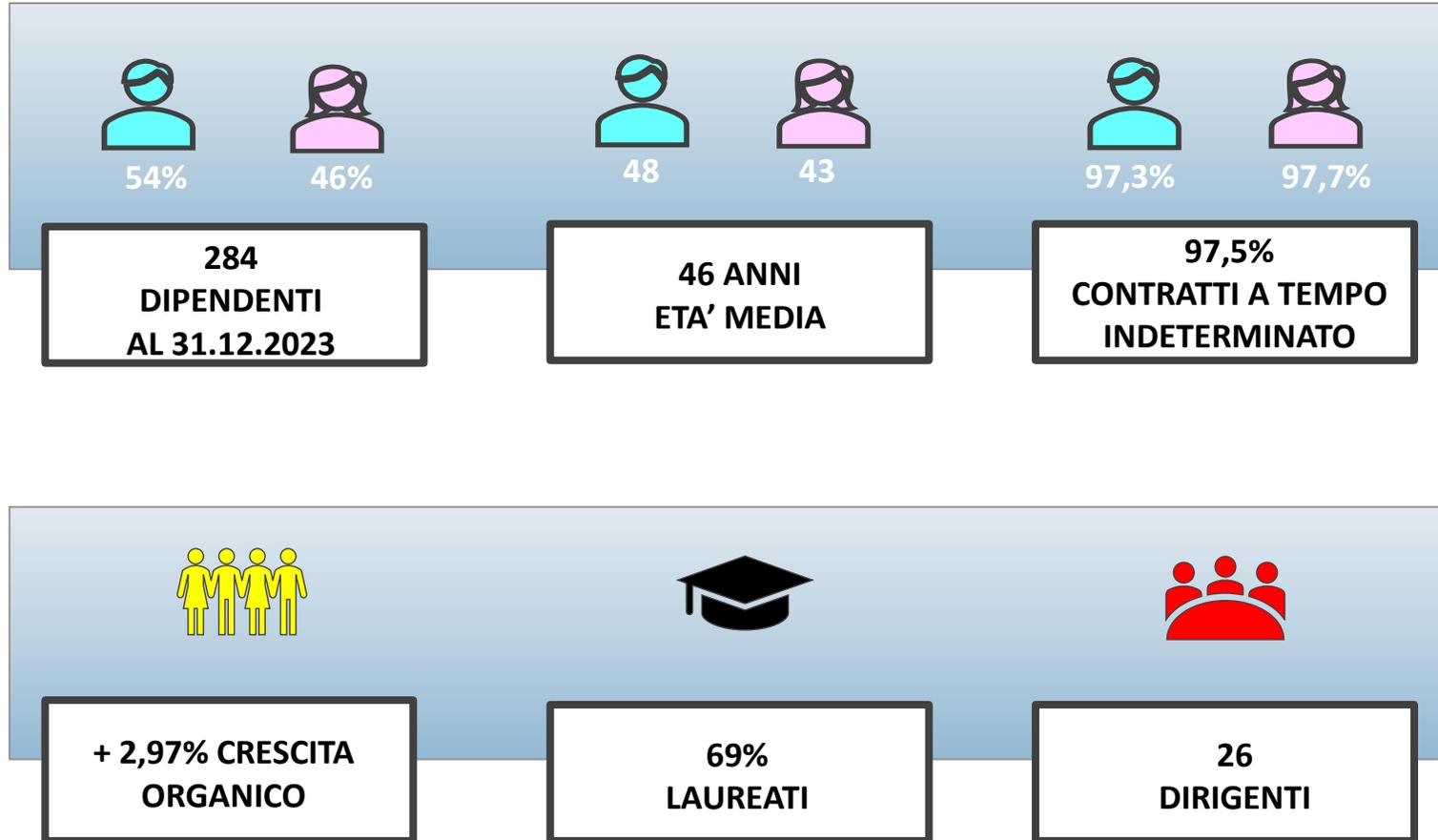
AZIONARIATO

Include quota 8%
della Fondazione
Cassa di Risparmio
di Cuneo

Market
60,1%



Azionisti
storici
39,9%



€104 m
Margine di Intermediazione

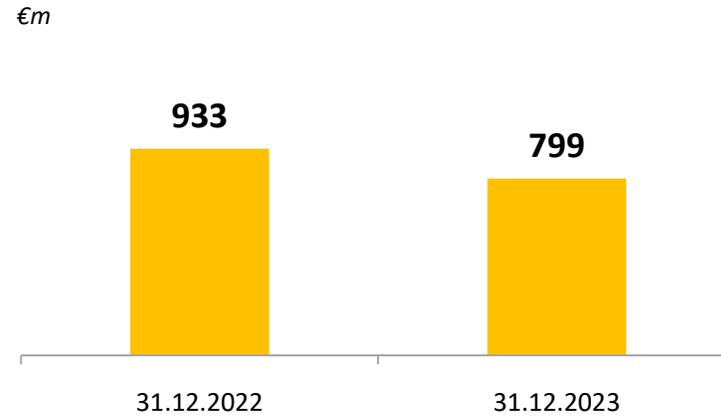
€16,5 m
Utile netto

8,9%
RoTE

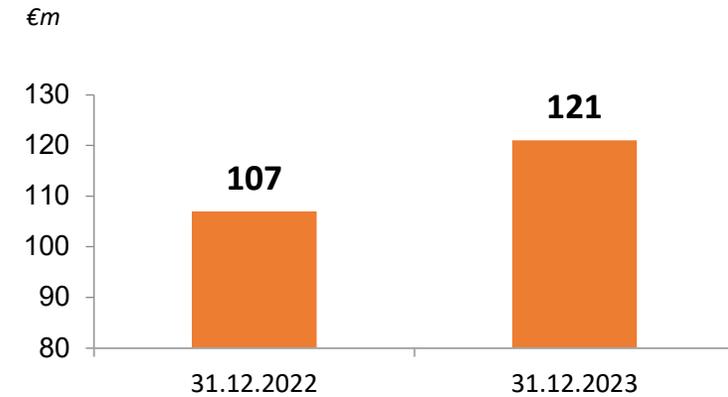
19,9%
RORAC

13,0%
CET1 ratio

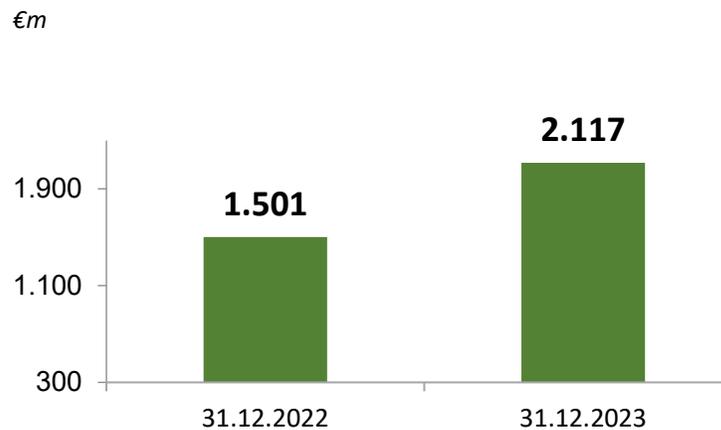
CQ outstanding



Credito su pegno outstanding



Factoring outstanding



+26% (a/a)
Factoring Turnover
[€ 5.565 m]

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

Definire 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, individuando KPIs chiari, definiti ex ante e riferiti a ciascun esercizio.

RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO

Sostenere l'allineamento di interessi tra azionisti e management ed il raggiungimento di obiettivi di lungo termine.

RETRIBUZIONE VARIABILE DIFFERITA

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

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.

La politica retributiva è progettata con l'obiettivo di garantire l'**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.

La politica di remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato per le Remunerazione, con il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni aziendali, 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 e per tenere conto delle best practice, anche con il supporto di qualificati consulenti esterni.

FINALITA'

- **Orientare i comportamenti** degli amministratori esecutivi, dei manager, 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 e committed** assicurando la competitività retributiva della Banca.
- **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** – anche rispetto alla neutralità di genere - assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, alle responsabilità attribuite e alle specifiche condizioni di lavoro.
- **Assicurare comportamenti coerenti con il Codice Etico** del Gruppo, i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema e al Gruppo.

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;
- monitora, con il supporto della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e di consulenti esterni specializzati, l'applicazione della Politica con riferimento alla neutralità delle prassi retributive rispetto al genere.

Il **Consiglio di Amministrazione** 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;
- 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** 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 e Sostenibilità** 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 e Organizzativo** coordina il processo di definizione delle Politiche e contribuisce alla sua elaborazione.

La **Direzione Rischi e Sostenibilità** 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' SVOLTE NEGLI ULTIMI 12 MESI

**Presidente del Comitato
Amministratore
Indipendente**

Francesca Granata

**Amministratore
Indipendente**

Carlotta De Franceschi

Amministratore

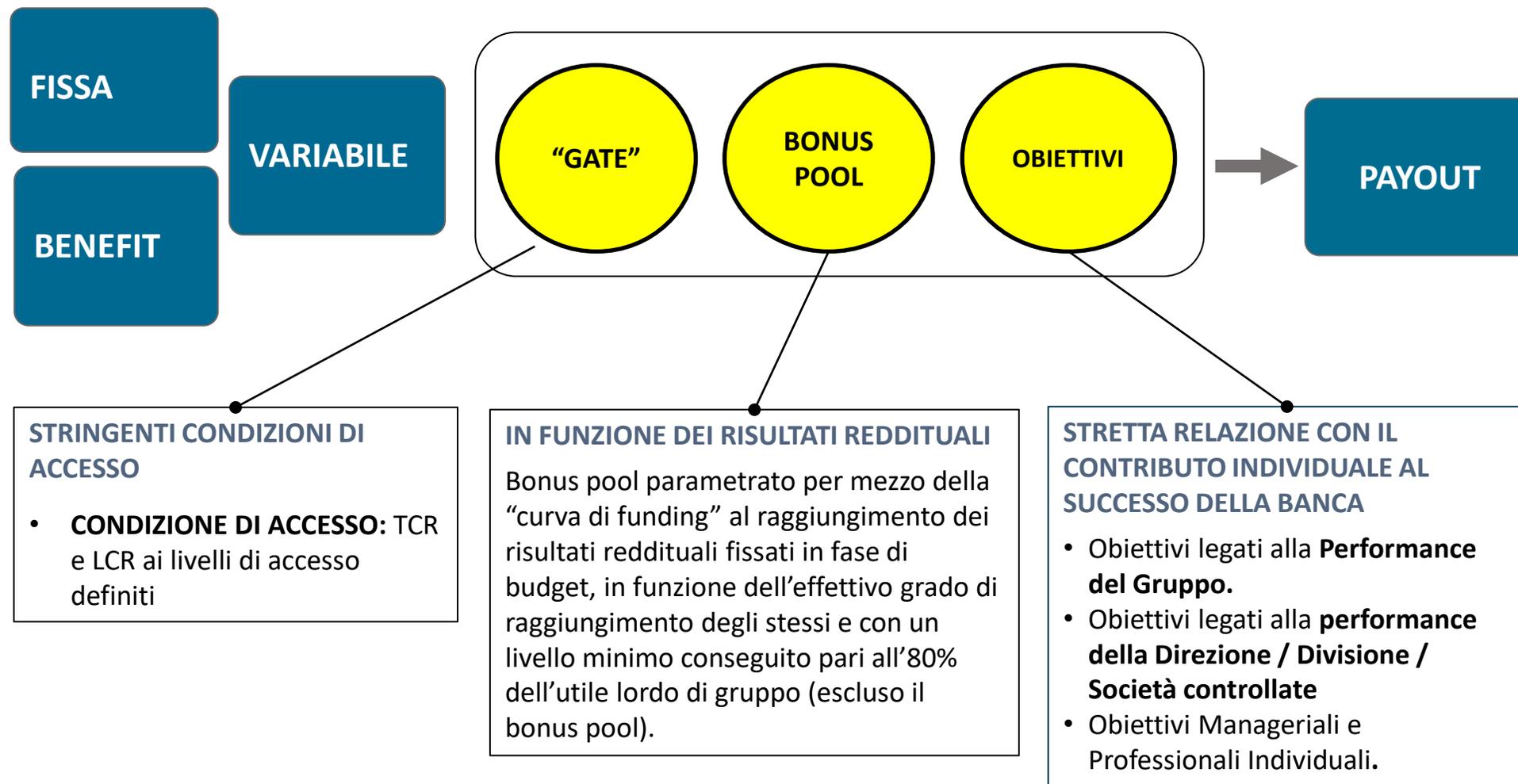
Giovanni Puglisi

- Elaborazione dei Documenti sulle Politiche di Remunerazione 2023 e 2024; conduzione del processo di autorilevazione e identificazione del personale più rilevante.
- Nuovo Regolamento "Piano Welfare Biennio 2024 / 2025" che prevede l'ampliamento del sostegno del Gruppo ai Dipendenti e alle loro famiglie attraverso una più ampia dotazione di credito welfare dedicato ai dipendenti con figli.
- Richiamo all'aggiornamento della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario.
- Valutazione dei criteri di accesso / gate e determinazione della curva di funding per la definizione del bonus pool per il 2024 e delle proposte di bonus variabile per il personale più rilevante.
- Valutazione dell'insieme degli interventi retributivi per i Dirigenti e il personale più rilevante per il 2023 e per il 2024.
- Valutazione del *termsheet* e della Procedura Operativa del Piano premiale triennale di Kruso Kapital.
- Ampliamento tematiche ESG e gestione dei rischi climatici ed ambientali.
- Analisi dei dati retributivi e del monitoraggio del «*gender pay gap*».



n. 8
RIUNIONI NEL 2023

n. 4
RIUNIONI NEL 2024
(al 20.3.2024)





Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del **Bonus pool 2023** - le stesse condizioni abilitano il riconoscimento delle quote differite dei bonus degli esercizi precedenti



Il consuntivo di **Utile Lordo di Gruppo inferiore al budget** ha determinato una decurtazione del bonus pool erogabile del 21,7%, secondo l'applicazione della curva di funding.



La remunerazione variabile dell'**Amministratore Delegato / Direttore Generale** è stata definita sulla base del raggiungimento dei suoi obiettivi e non 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 2023 è stato pari a euro 1.238.340.



Personale più rilevante destinatari del sistema di incentivazione per il 2023: si tratta di 29 soggetti (esclusi gli amministratori non esecutivi).



Per importi di bonus superiori a 50mila € la percentuale **differita è del 30% (40% per l'AD/DG)** e viene riconosciuta – **interamente in denaro**. Complessivamente la **quota differita è pari per il 2023 al 35,03%** del bonus pagato al personale più rilevante.



remunerazione complessiva AD /DG	fissa	variabile di breve (target)	di cui differimento	variabile di lungo (target)	benefit
100	56,85%	37,69%	15%	0	5,46%

- Aggiornamento del processo di identificazione del “Personale più rilevante” sempre 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;
- Aggiornamento delle analisi e delle valutazioni effettuate dal Comitato per la Remunerazione e dal CdA relativamente al “gender pay gap”;
- Richiamo alla Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario deliberata dal CdA 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;
- Rafforzamento della dimensione ESG e della gestione dei rischi climatici ed ambientali nell’ambito del processo annuale di performance management anche con riferimento al Piano Triennale di Gestione dei rischi climatici ed ambientali approvato nella sua impostazione generale dal CdA lo scorso 17 marzo 2023 e la cui attuazione sarà è stata posta a obiettivo dei risk takers coinvolti;
- Circa gli obiettivi non finanziari, già inclusi nelle precedenti versioni, la Banca: (i) ha optato per la predisposizione di un reporting non finanziario di carattere volontario, predisponendo pertanto il Bilancio di Sostenibilità anche per l’esercizio 2023, redatto secondo gli standard GRI; (ii) coprirà contestualmente gli ambiti di rendicontazione previsti dal D.Lgs. 254/2016, che pertanto arricchiranno la base dei parametri, tra cui l’individuazione di ulteriori obiettivi non finanziari in particolar modo per garantire l’orientamento al lungo termine e la convergenza degli interessi di tutti gli stakeholders. Nel corso dell’anno, inoltre, in applicazione della Direttiva n. 2022/2464, riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), e dei nuovi principi di rendicontazione ESRS (European Sustainability Reporting Standards), sarà ampliato il perimetro dei dati non finanziari da rendicontare secondo i criteri di rilevanza per la banca all’interno della Relazione sulla Gestione del 2025;
- Mantenimento dell’ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli “*high earners*” italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA nel gennaio 2023 con riferimento alle retribuzioni 2022.

- La migliore descrizione delle possibilità in futuro di ricorrere a strumenti di incentivazione di medio lungo termine (LTI Long Term Incentive) per i membri del personale più rilevante del Gruppo per sostenere l'allineamento di interessi tra azionisti e management e sostenere il raggiungimento di obiettivi di lungo termine; nel corso del 2023 la Controllata Kruso Kapital ha approvato l'assegnazione di un sistema premiale triennale legato agli obiettivi aziendali presentati in occasione della quotazione al mercato EGM di Borsa Italiana avvenuta il 24 gennaio 2024 per sostenerne il raggiungimento e l'allineamento degli interessi tra gli azionisti e il management;
- L'ampliamento del sostegno del Gruppo ai Dipendenti e alle loro famiglie attraverso una più ampia dotazione di credito welfare dedicato ai dipendenti con figli e con le modalità descritte più avanti nel paragrafo dedicato ai benefit;
- Le modifiche organizzative della Direzione Compliance e Antiriciclaggio che si è articolata nelle Funzioni "Consulenza e Controlli" e " Accertamenti e Segnalazioni di Operazioni Sospette" e della Direzione Capitale Umano che acquisita la Funzione Organizzazione cambia la sua denominazione in "Direzione Capitale Umano e Organizzativo".

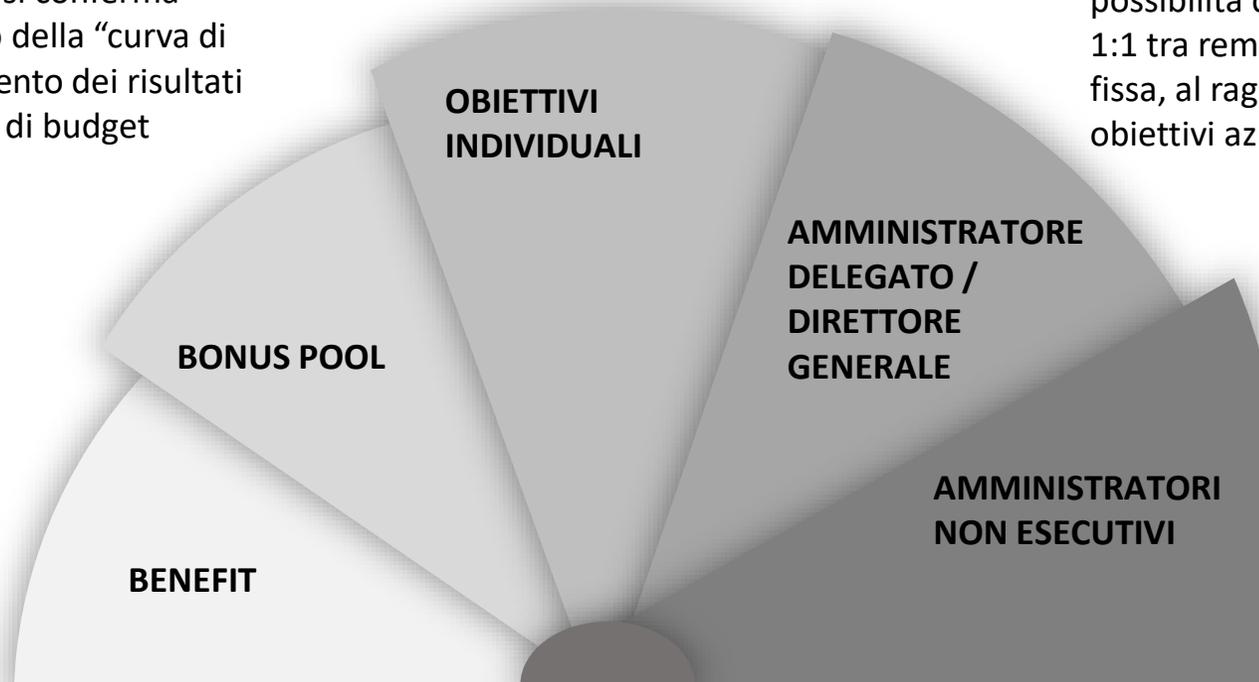
Previsione di **obiettivi individuali** equilibrati e allineati al budget, che si riferiscono alla contribuzione ai risultati economici, rapporti con la clientela (interna e esterna), competenze organizzative e gestionali, qualità personali e rispetto dei valori del Codice Etico

L'entità del **bonus pool** si conferma parametrato per mezzo della "curva di funding" al raggiungimento dei risultati reddituali fissati in fase di budget

Per il solo **A.D. / D.G.** è prevista la possibilità di superare il rapporto di 1:1 tra remunerazione variabile e fissa, al raggiungimento di sfidanti obiettivi aziendali e individuali

Predisposizione di **un sistema di benefit** per i dipendenti, con l'obiettivo di integrare il sistema incentivante della Banca.

Il Piano di Flexible Benefit ha la finalità di supportare i Dipendenti e le loro famiglie nelle attività di cura ed assistenza ai familiari, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche



Per gli **Amministratori non esecutivi** non è prevista remunerazione variabile