

APPLICAZIONE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2024

POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2025

«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 2024 del Gruppo Banca Sistema.

Il presente "Executive Summary" descrive i principali risultati del Gruppo per il 2024, consuntiva l'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio 2024 (informativa ex post) e presenta i principi, le finalità, gli attori e la struttura delle Politiche di Remunerazione per il 2025 (informativa ex ante).

Nel contesto di applicazione delle Politiche di Remunerazione il Gruppo Banca Sistema recepisce gli esiti dell'accertamento ispettivo di Banca d'Italia avviato a luglio 2024, che impongono l'astensione dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca. Pertanto nell'esercizio 2025 non è stata assegnata la componente variabile relativa all'applicazione delle Politiche per l'esercizio 2024.

In tale ottica il Gruppo Banca Sistema si sta impegnando, anche attraverso opportune interlocuzioni con l'Autorità di Vigilanza, nel porre in essere le mitigazioni e correttivi richiesti dalla Vigilanza con l'obiettivo di confermare ai Dipendenti il positivo indirizzo a cui la banca sta lavorando, pur senza far riferimento esplicito all'incentivazione variabile o ad altri aspetti retributivi.

Nell'aggiornare le Politiche di Remunerazione 2025, 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.

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.

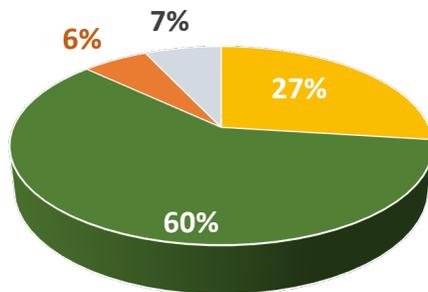
Cordialmente

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 2024	pag. 12
Applicazione Politiche 2024	pag. 12
Politiche di Remunerazione 2025 – principali aggiornamenti	pag. 13
Politiche di Remunerazione 2025 – highlights	pag. 15

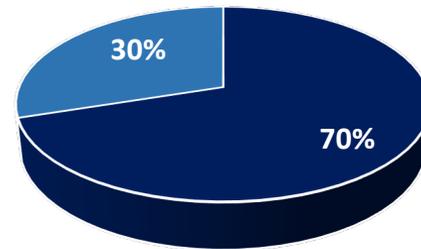
COSA FACCIAMO

FY 2024
Crediti netti
2.638 mln



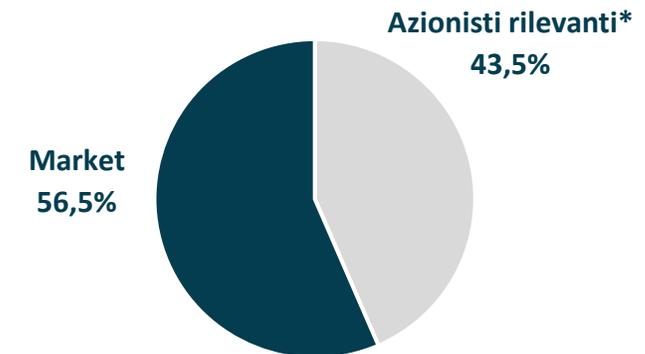
■ CQ ■ FACTORIZING
■ PEGNO ■ ALTRO

FY 2024
Totale raccolta
4.109 mln



■ Retail ■ Wholesale

AZIONARIATO



* Azionisti con quote superiori al 5% del capitale sociale

€121 m
Margine di Intermediazione

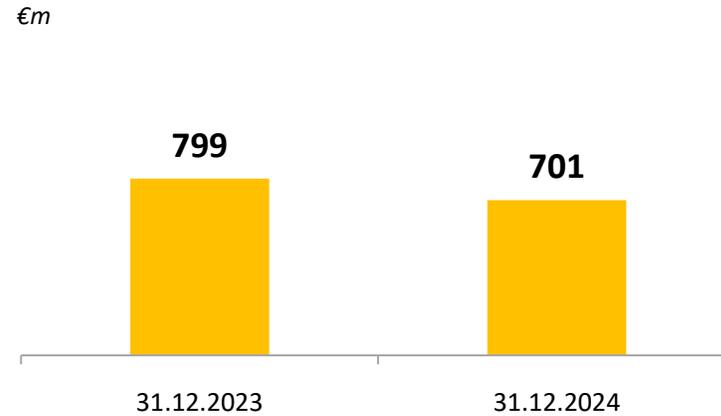
€25,2 m
Utile netto

10,6%
RoaE

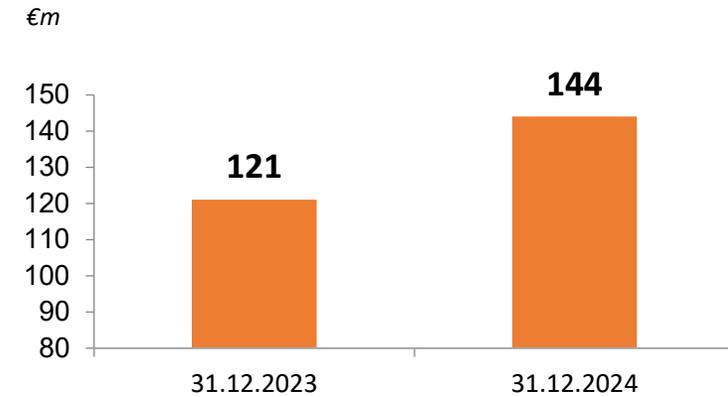
19,3%
RORAC

13,3%
CET1 ratio

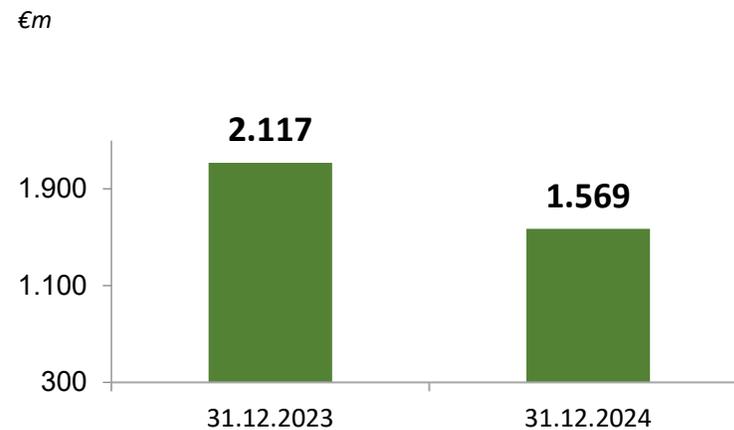
CQ outstanding



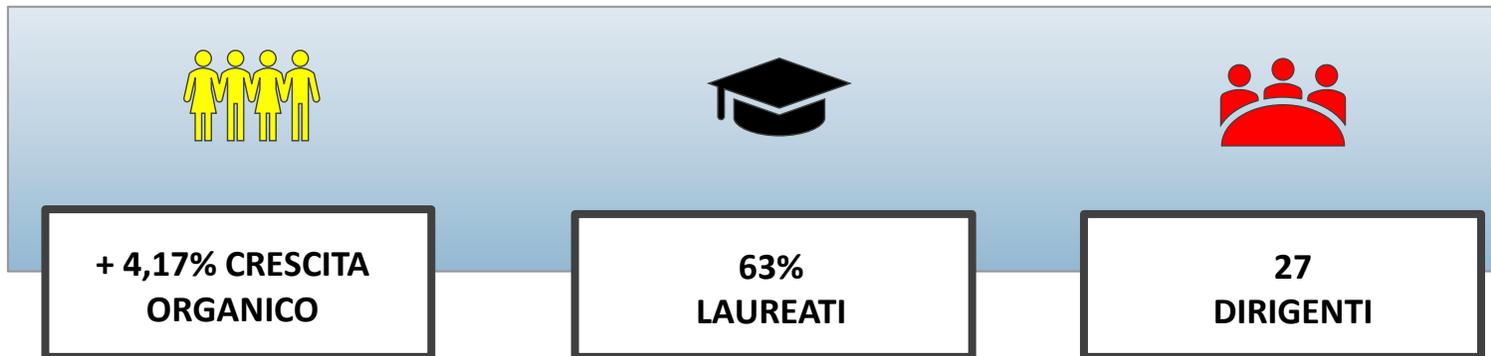
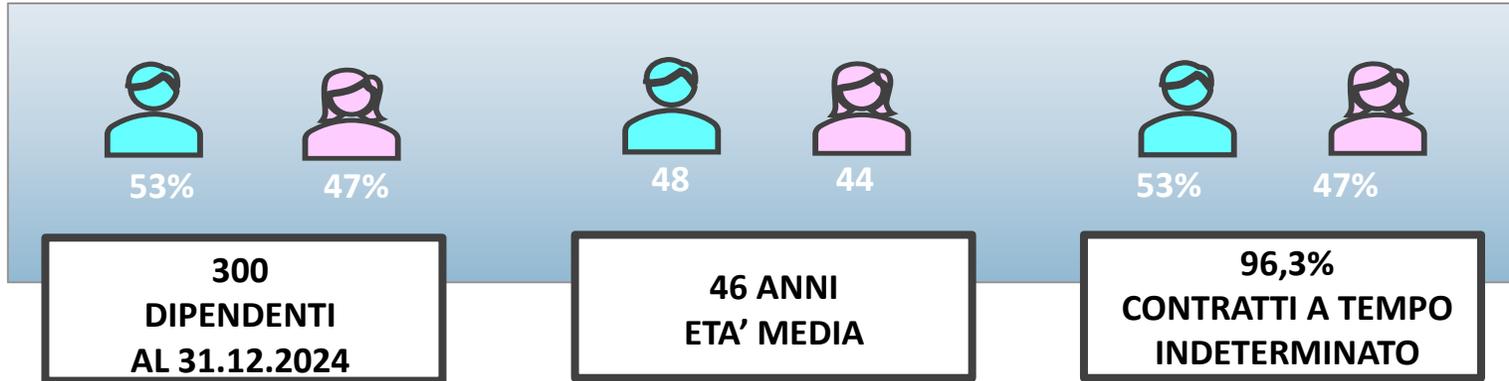
Credito su pegno outstanding



Factoring outstanding



-5,5% (a/a)
Factoring Turnover
[€ 5.261 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 **Direzione Compliance e Antiriciclaggio** 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

**Vicepresidente della Banca
Amministratore
Indipendente**

Giovanni Antonino Puglisi

**Amministratore
Indipendente**

Alessandra Grendele

- Valutazione degli impatti della lettera della Banca d'Italia del 20 dicembre scorso relativamente all'astensione dalle corrisposizioni della componente variabile della remunerazione
- Elaborazione dei Documenti sulle Politiche di Remunerazione 2024 e 2025
- Conduzione del processo di autorilevazione e identificazione del personale più rilevante
- Verifica dell'aggiornamento dell'ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA in aprile 2024 con riferimento alle retribuzioni 2023
- Implementazione di un'iniziativa a supporto dell'investimento in azioni della controllata Kruso Kapital da parte dei dipendenti, al fine di allineare gli interessi dei dipendenti a quelli del Gruppo nel tempo
- Più dettagliata 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
- Aggiornamento delle analisi circa eventuali "gender pay gaps" come previsto dalla normativa e in linea con quanto già svolto nei recenti esercizi
- Richiamo alla previsione di specifiche incentivazioni per particolari categorie di personale (in particolare per il Tesoriere), senza ulteriori dettagli di calcolo per non ingenerare nuovi impegni nei confronti dei PPR



n. 8
RIUNIONI NEL 2024

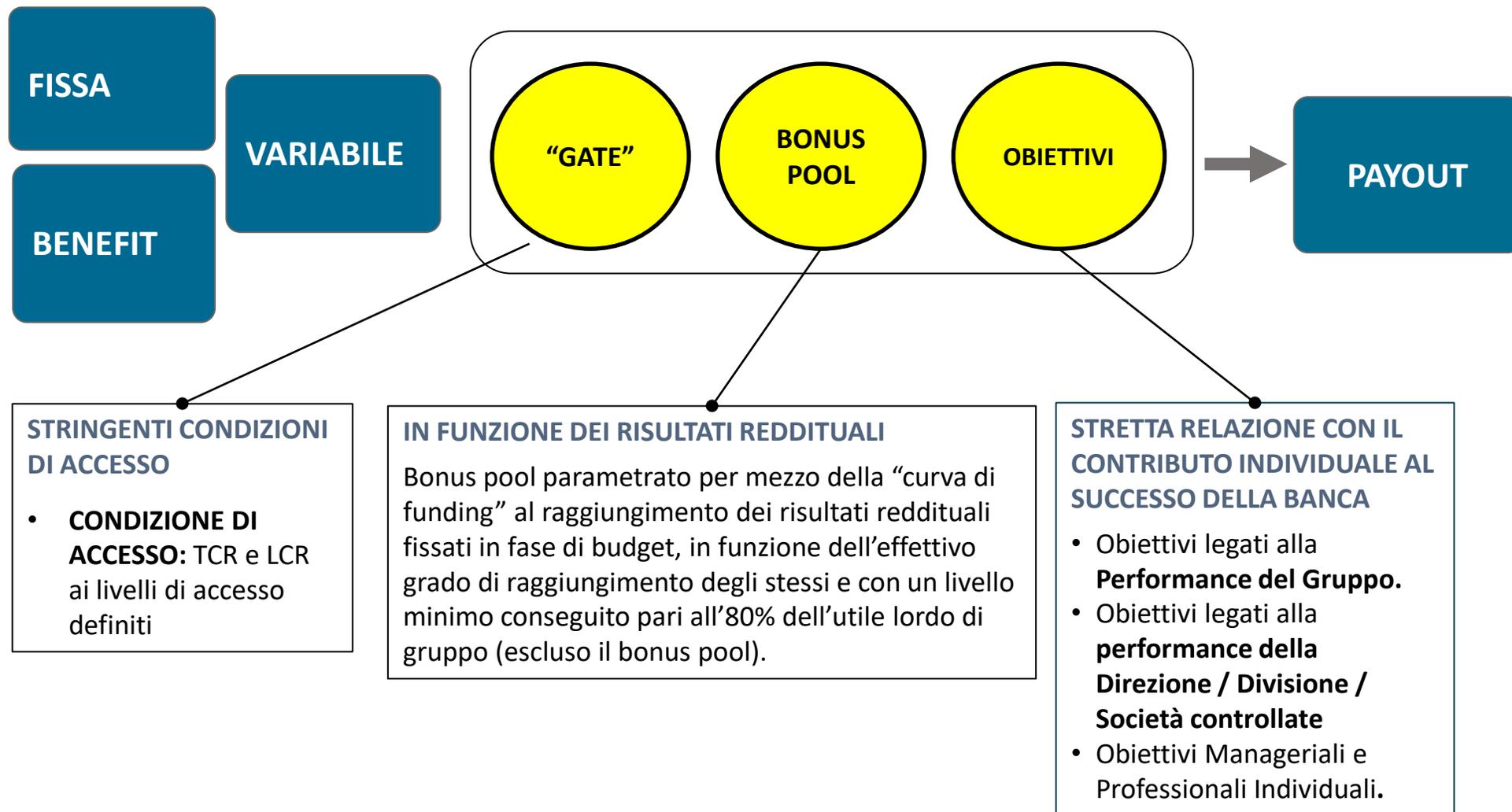
n. 4
RIUNIONI NEL 2025
(al 13.3.2025)

- Aggiornamento della scheda dell'AD/DG con gli obiettivi per il 2025
- Definizione degli obiettivi rilevanti dei PPR e relative comunicazioni per il conseguimento dei risultati annuali di budget 2025, per l'esecuzione del Piano Industriale vigente e per l'implementazione del piano di attività in corso di definizione per rispondere ai rilievi sollevati dalla Vigilanza
- Presa d'atto che la definizione del bonus pool teorico (al netto delle poste straordinarie) per l'applicazione della curva di funding 2024 è rinviata a future deliberazioni del CdA della Banca, in caso di revoca delle condizioni sospensive da parte della Vigilanza
- Richiamo all'intenzione di non procedere con l'aggiornamento dei dati economici annuali della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti, considerando che la Procedura è correttamente in vigore dopo il precedente aggiornamento dello scorso 31 luglio 2024
- Presa d'atto della sospensione degli accantonamenti relativi al Piano Premiale Triennale della Controllata Kruso Kapital e della prosecuzione degli aggiustamenti attuariali ai fondi accantonati relativamente alle quote dei pnc e retention bonus
- Valutazione del positivo superamento dei gates relativi all'esercizio 2024 e della possibilità di corresponsione della parte differita dei bonus (cash e azioni) relativa a bonus degli anni precedenti
- Presa d'atto che i PPR non riceveranno comunicazioni formali individuali da parte della banca relativamente alla rendicontazione ufficiale della scheda obiettivi 2024 né rispetto agli incentivi corrispondenti
- Valutazione di inviare comunicazioni di aggiornamento circa l'implementazione delle mitigazioni e correttivi richiesti dalla Vigilanza con l'obiettivo di confermare ai Dipendenti il positivo indirizzo a cui la banca sta lavorando, pur senza far riferimento esplicito all'incentivazione variabile o ad altri aspetti retributivi



n. 8
RIUNIONI NEL 2024

n. 4
RIUNIONI NEL 2025
(al 13.3.2025)





Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del Bonus pool 2024 - le stesse condizioni abilitano il riconoscimento delle quote differite dei bonus degli esercizi precedenti



Il consuntivo di Utile Lordo di Gruppo determinerebbe un bonus pool teorico pari a 4,2 mln. Considerando l'impatto della posta straordinaria di 8,028 mln, l'Utile Lordo di Gruppo scenderebbe a 33,867 mln determinando un bonus pool teorico pari a 3,175 mln



La remunerazione variabile **dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale** teoricamente definita sulla base del raggiungimento dei suoi obiettivi 2024, è stata sospesa.



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 2024 è stato pari a euro 1.095.620.



Personale più rilevante destinatari del sistema di incentivazione per il 2024: si tratta di 32 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**. La quota differita relativa ad esercizi passati erogata nel 2025 ai PPR è pari a euro 617.969.

A seguito dell'accertamento ispettivo di Banca d'Italia avviato a luglio 2024, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti.

Le Politiche di Remunerazione descrivono pertanto i principi, la struttura, le responsabilità, i ruoli e le regole per l'applicazione dei diversi strumenti retributivi anche variabili senza che questi contenuti possano costituire un impegno alla corresponsione o al pagamento fino al citato riesame della situazione aziendale da parte della Vigilanza.

Il Documento 2025 prevede i seguenti principali aggiornamenti:

- l'aggiornamento dell'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 anche per includere le risorse delle controllate estere; in particolare nel corso del 2024 si è perfezionata l'acquisizione di una società operante nel credito su pegno in Portogallo da parte di Kruso Kapital S.p.A. denominata CEP (Credito Economico Popular);
- l'aggiornamento delle analisi e delle valutazioni effettuate dal Comitato per la Remunerazione e dal 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);
- l'aggiornamento dell'ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA in aprile 2024 con riferimento alle retribuzioni 2023;
- l'implementazione – approvata dai competenti organi sociali in coerenza con il bonus pool 2024 e con le relative condizioni di accesso - di un'iniziativa a supporto dell'investimento in azioni della controllata Kruso Kapital da parte dei dipendenti, al fine di allineare gli interessi dei dipendenti a quelli del Gruppo nel tempo.

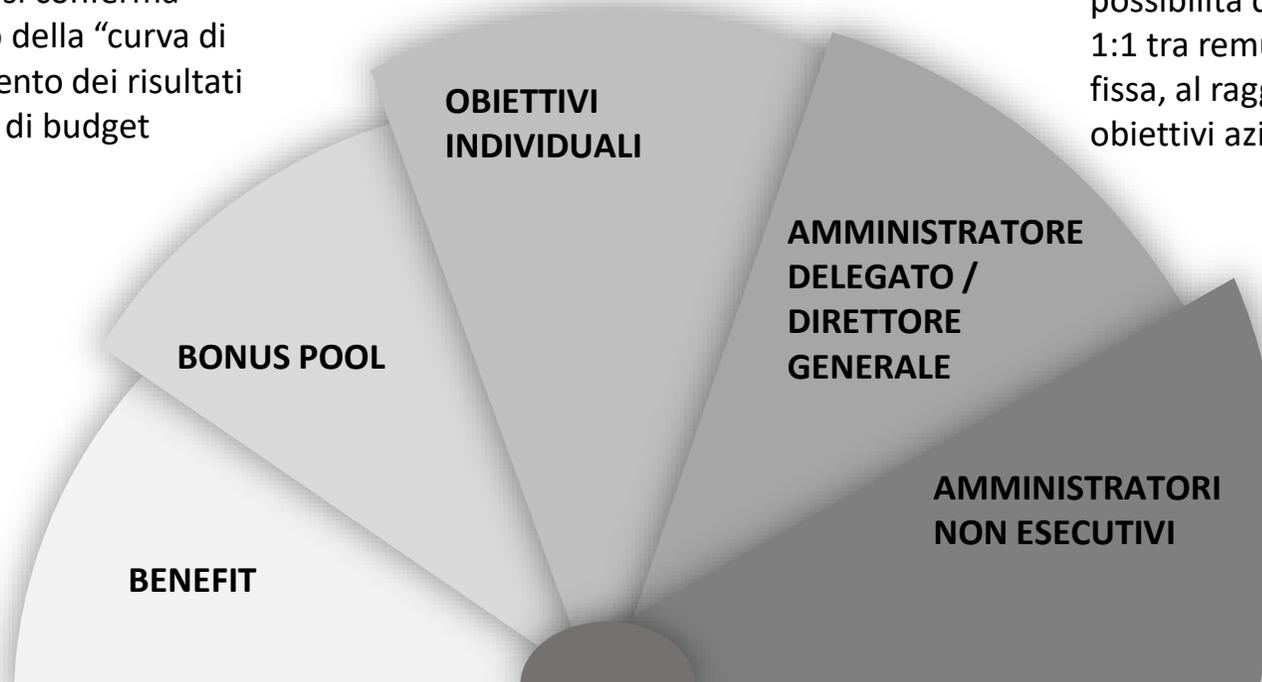
Previsione di **obiettivi individuali** equilibrati e allineati al budget, che si riferiscono alla contribuzione ai risultati economici, rapporti con la clientela (interna e esterna), competenze organizzative e gestionali, qualità personali e rispetto dei valori del Codice Etico

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