
BANCA

S I S T E M A
SPECIALTY FINANCE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019
EXECUTIVE SUMMARY

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

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 2019 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 2019 (informativa ex ante), e consuntiva l’applicazione delle Politiche di remunerazione per la competenza dell’esercizio 2018 (informativa ex post).

Nel definire la nuova Politica di remunerazione 2019, 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. Alla luce del 25° aggiornamento della Circolare 285 “Disposizioni di Vigilanza per le banche”, abbiamo provveduto ad un generale allineamento delle politiche retributive alla nuova disciplina.

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 2018, 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

Indice



Company profile

4

**Performance
2018**

6

**Principi e linee
guida**

7

**Finalità e
governance**

8

**Attori coinvolti
nella Politica 2019**

9

**Comitato per la
Remunerazione**

10

**Struttura della
remunerazione 2019**

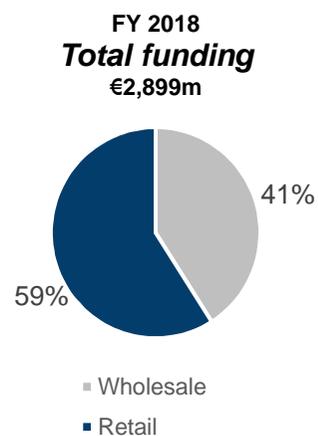
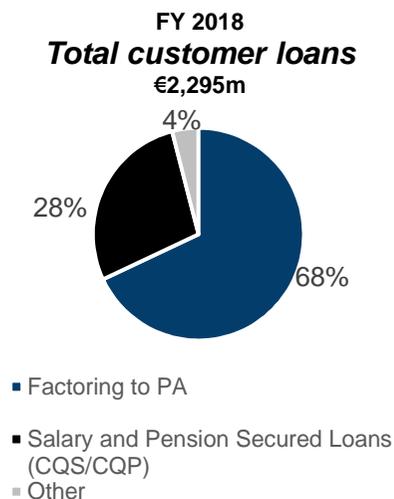
11

**Applicazione
Politiche 2018**

13

Company profile

Cosa facciamo



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 un'efficiente esecuzione della strategia (B.P. 2018-20)

Gli ultimi tre anni...

Outstanding Factoring in costante crescita:
€1,111m 2015 vs €1,716m 2018

Diversificazione strategica:
CQ outstanding da €120m 2015 a €652m 2018

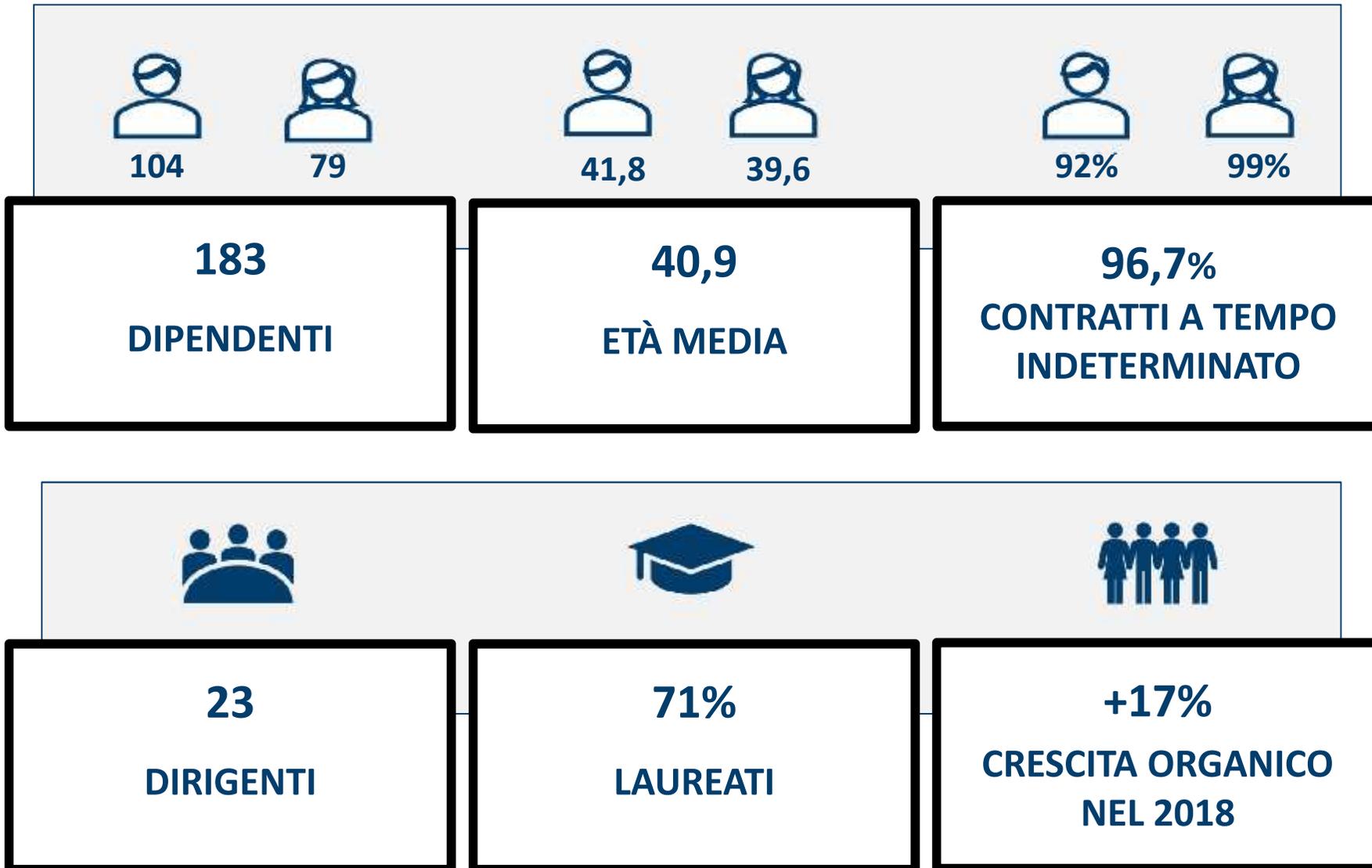
Diversificazione del Funding

Costo del Rischio costantemente basso

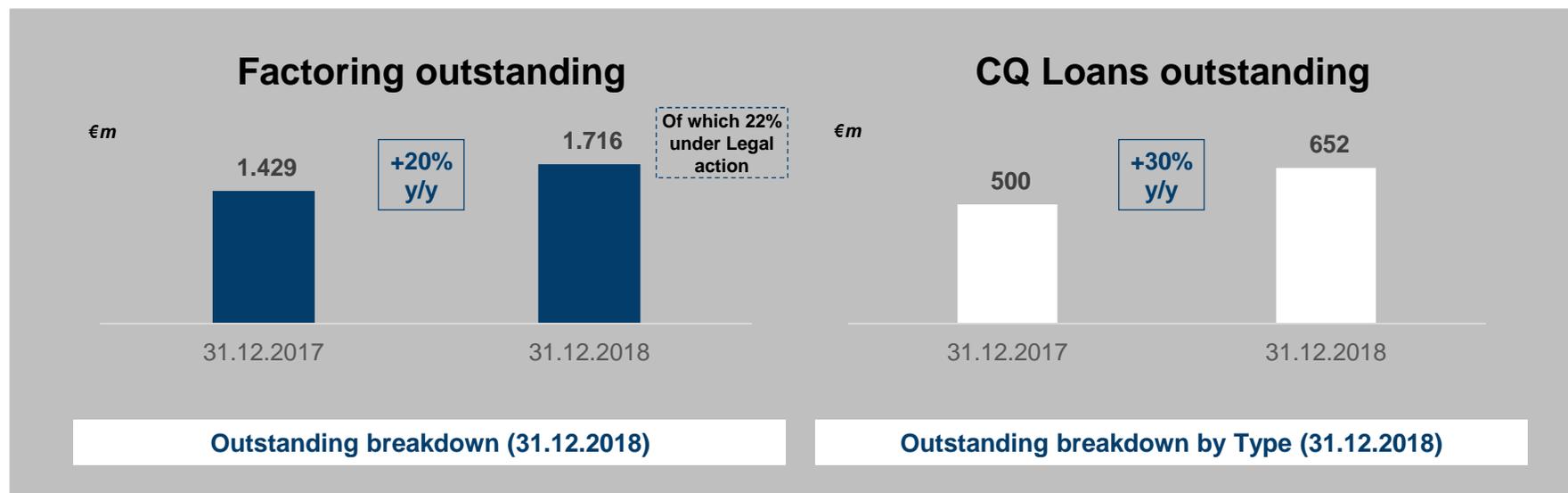
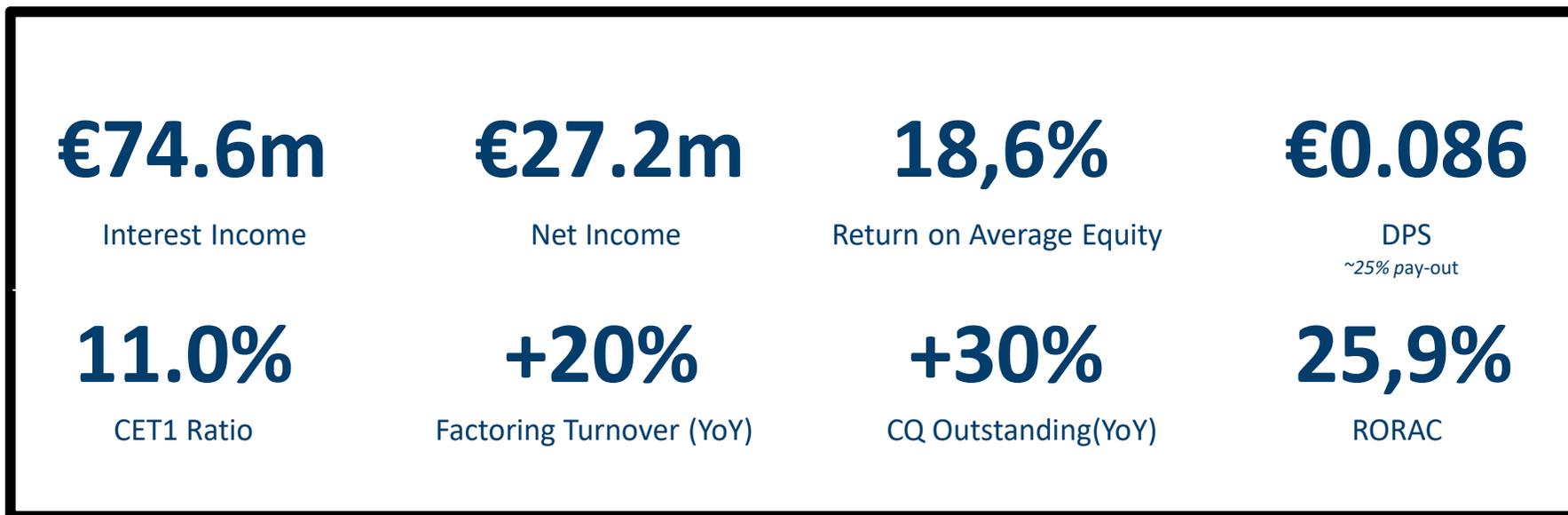
11.0% CET1 2018
con un minimo richiesto per il 2019 al 7.75%

Pay-out 25% dei Dividendi

Company profile



Performance 2018



Principi e Linee guida

PRINCIPI

COMPETITIVITÀ

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 e le competenze e salvaguarda l'equità retributiva interna.

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 (EY per il 2019).

FINALITÀ

- *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 2019

La **Direzione Risorse Umane** 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.

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 e alla vigente normativa.

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

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.

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 rivede, 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.

Comitato per la Remunerazione

COMPOSIZIONE

Giovanni Antonino Puglisi (Presidente del Comitato)

Francesco Galietti (Indipendente)

Marco Giovannini (Indipendente)

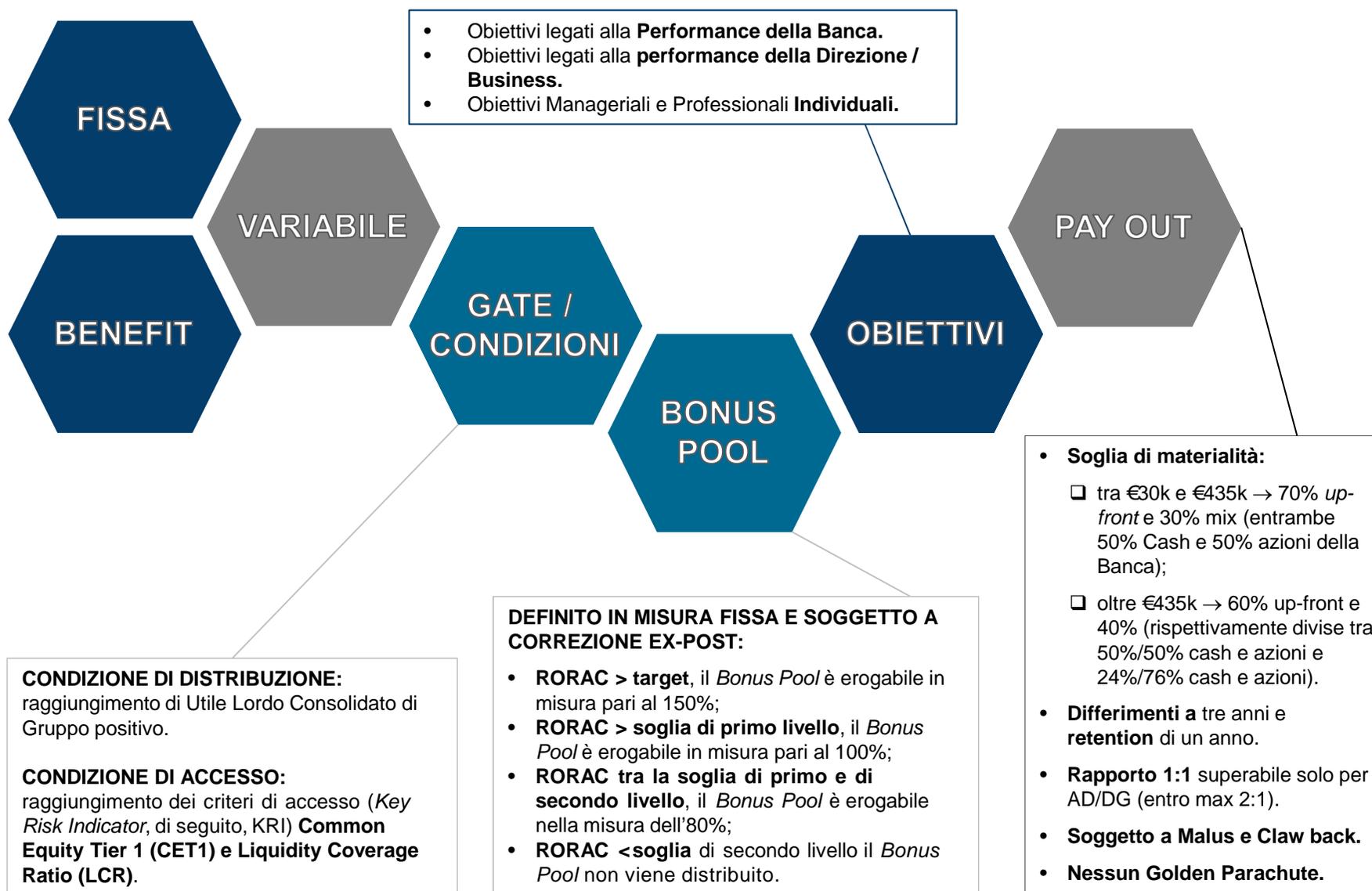
PRINCIPALI ATTIVITÀ 2018 - 2019

- Analisi e revisione del posizionamento della Banca in materia di benefit concessi ai Dipendenti;
- Elaborazione del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2018;
- Elaborazione del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2019
- Aggiornamento del contratto di lavoro del Direttore Generale;
- Elaborazione e approvazione del proprio Regolamento di Funzionamento;
- Processo di auto-rilevazione ed identificazione del personale più rilevante;
- Valutazione e proposta rapporto 1:1 remunerazione variabile e fissa.

8

RIUNIONI

Struttura della remunerazione 2019



Politiche di remunerazione 2019: Highlights

BONUS POOL

L'entità del bonus pool è fissata ex ante dal Consiglio di Amministrazione nella misura di 2 milioni di € ed è legata al soddisfacimento di precisi indicatori patrimoniali e reddituali

AMMINISTRATORE DELEGATO

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

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Per gli Amministratori non esecutivi non è prevista remunerazione variabile

OBIETTIVI INDIVIDUALI

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

BENEFIT

Previsione 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 sociali e culturali, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche dei propri figli

Applicazione Politiche di Remunerazione 2018

- ❑ **Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del Bonus pool 2018** - le stesse condizioni abilitano all'erogazione / attribuzione delle quote differite dei bonus degli esercizi precedenti 2015 – 2016 – 2017



- ❑ **Il livello del RORAC raggiunto (25,9%) ha consentito l'applicazione del fattore di moltiplicazione** con un significativo aumento del bonus pool rispetto all'esercizio precedente (+150%)

- ❑ **La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato 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 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 2018 è stato pari a euro 765.377,00.

20

- ❑ **Il Personale più rilevante remunerato per il 2018 (esclusi gli amministratori non esecutivi).**

- ❑ **La quota complessiva del Bonus destinato al Personale Più' Rilevante è stata differita al 44% e viene riconosciuta – secondo i criteri descritti dalle politiche – al 88 % in azioni della banca differite a tre anni.**

BANCA

S I S T E M A
SPECIALTY FINANCE