

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

«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 medesimo, ho il piacere di presentarVi la Relazione annuale sulla Remunerazione 2021 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 2021 (informativa ex ante) e consuntiva l’applicazione delle Politiche di remunerazione per la competenza dell’esercizio 2020 (informativa ex post).

Nel definire la nuova Politica di remunerazione 2021, il Comitato per la Remunerazione, 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. Le condizioni di lavoro sperimentate nel corso del 2020, anche per il gruppo Banca Sistema, sono state significativamente impattate dalla gestione dell’emergenza sanitaria, in conseguenza della quale è stata impostata la completa operatività in remoto al fine di garantire il più alto livello di sicurezza a tutti i Dipendenti. Le straordinarie condizioni di lavoro non hanno però influenzato negativamente i risultati economici della Banca. 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 I migliori risorse per il nostro successo duraturo.

Per quanto riguarda l’applicazione delle politiche del 2020, 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 al personale più rilevante del Gruppo.

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

Prof. Giovanni Puglisi
Presidente del Comitato per la Remunerazione
Vice Presidente di Banca Sistema



4 Group Profile

6 Group Performance 2020

7 Principi e linee guida

8 Finalità e Governance

9 Attori coinvolti

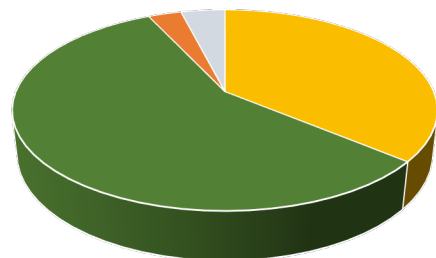
10 Comitato per la Remunerazione

11 Struttura della Remunerazione

13 Applicazione Politiche 2020

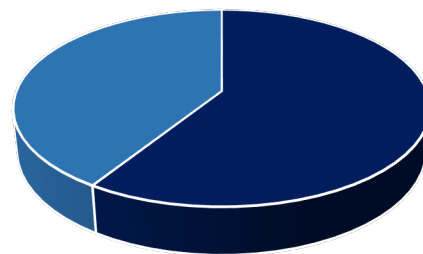
COSA FACCIAMO

FY 2020
Crediti netti
2.597 mln



■ CQ 36% ■ FACTORIZING 57%
■ PEGNO 3% ■ ALTRO 4%

FY 2020
Totale raccolta
2.597 mln



■ Retail. 59% ■ Wholesale. 41%

PUNTI DI FORZA

Business model definito per supportare l'efficiente esecuzione della strategia

Solida posizione competitiva con opportunità di consolidare la posizione di leadership

Framework legislativo favorevole

Forti competenze analitiche

Diversificazione del business

Business a basso rischio con alti ritorni

GLI ULTIMI 5 ANNI

Outstanding Factoring in costante crescita: €1.111m 2015 vs €1.717m 2020

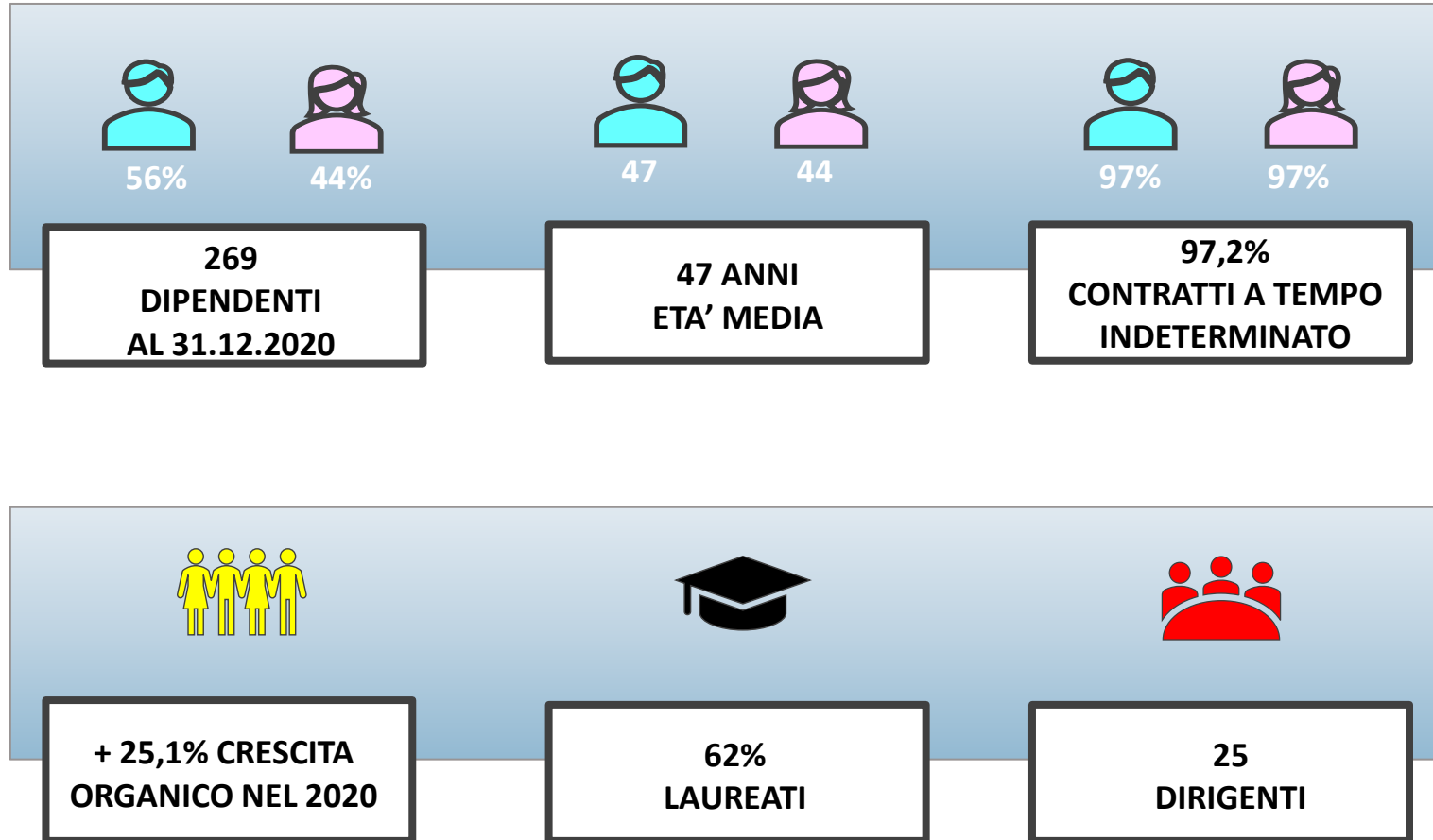
Outstanding CQ da €120m 2015 a €934m 2020

Outstanding Pegno da €12m 2019 a €78m 2020, anche a seguito dell'acquisizione

Basso Costo del Rischio

Pay-out 25% dei Dividendi dal 2015 al 2020
I dividendi relativi agli esercizi 2019 e 2020 non saranno pagati prima di ottobre 2021

12,6% CET1 2020
con un minimo richiesto per il 2020 al 7,75%

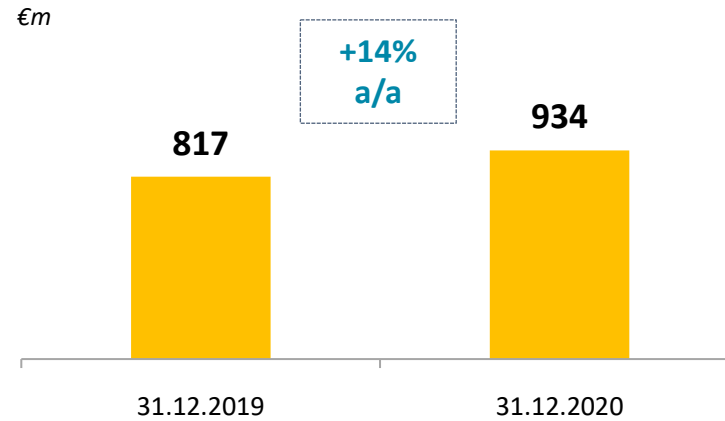


€ 101,5 m
Margine di Intermediazione

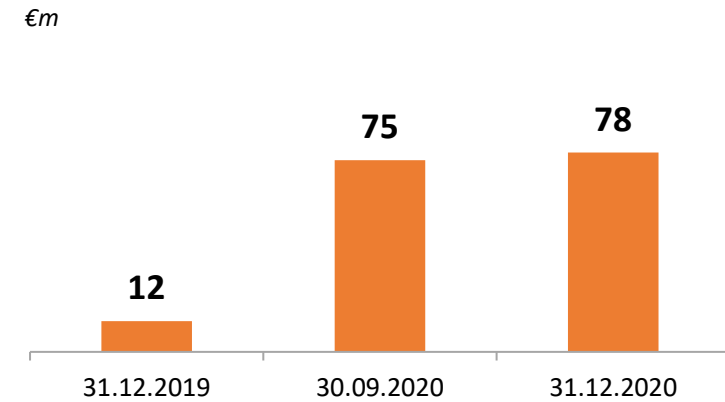
€25,8 m
Utile netto

24,8%
RORAC

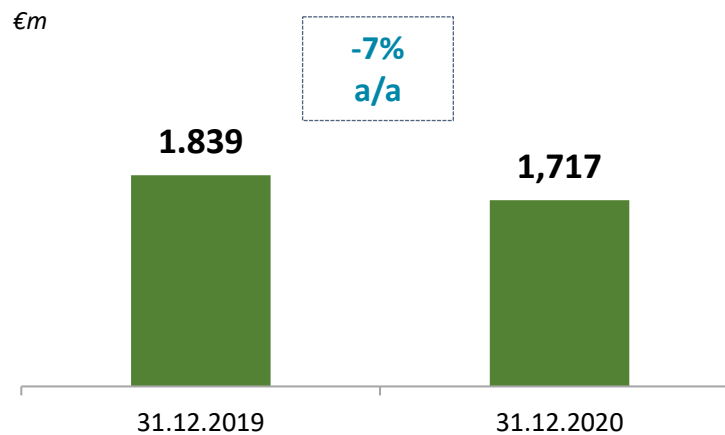
CQ outstanding



Credito su pegno outstanding



Factoring outstanding



+ 2%
Factoring Turnover
(a/a)

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.

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** – 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 (di seguito, il "Codice Etico"), 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 di consulenti esterni specializzati, l'applicazione della Politica con riferimento alla neutralità delle prassi retributive rispetto al genere.

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'

Presidente del Comitato

Giovanni Puglisi

Indipendente

Francesco Galietti

Indipendente

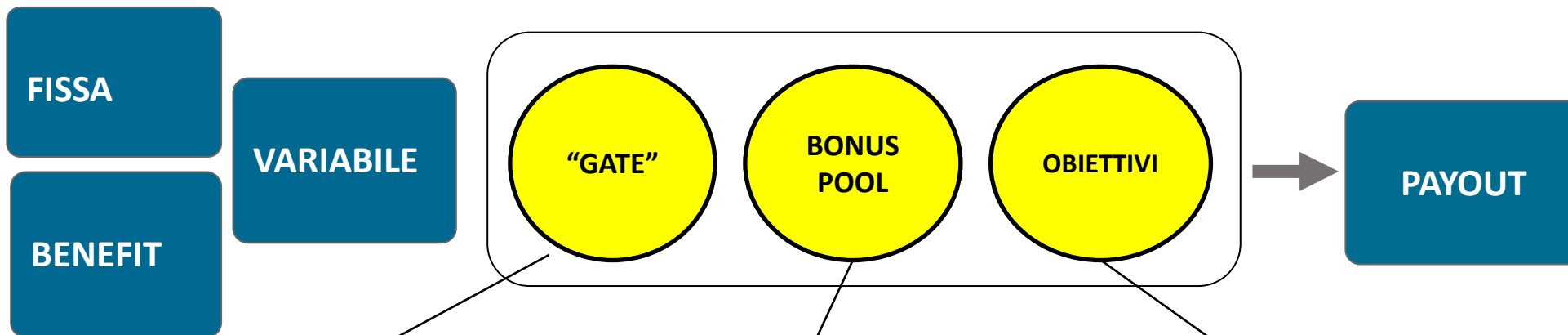
Marco Giovannini

- Elaborazione dei Documenti sulle Politiche di Remunerazione 2020 e 2021; conduzione del processo di autorilevazione e identificazione del personale più rilevante;
- Aggiornamento della policy «Facilitazioni Creditizie ai Dipendenti», della Policy Auto Aziendali e del Piano Flexible Benefit 2019 – 2021;
- Strategia retributiva – Revisione del posizionamento retributivo della Banca anche con riferimento ai risk takers; Benchmark retributivo dei ruoli della nuova organizzazione divisionale;
- Valutazione dell'insieme degli interventi retributivi per i Dirigenti e il personale più rilevante per il 2021;
- Valutazione operatività per l'acquisto delle azioni della Banca a sostegno dei piani di assegnazione ai dipendenti.



n. 5
RIUNIONI NEL 2020

n. 3
RIUNIONI NEL 2021



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 del Gruppo**.
- 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»).

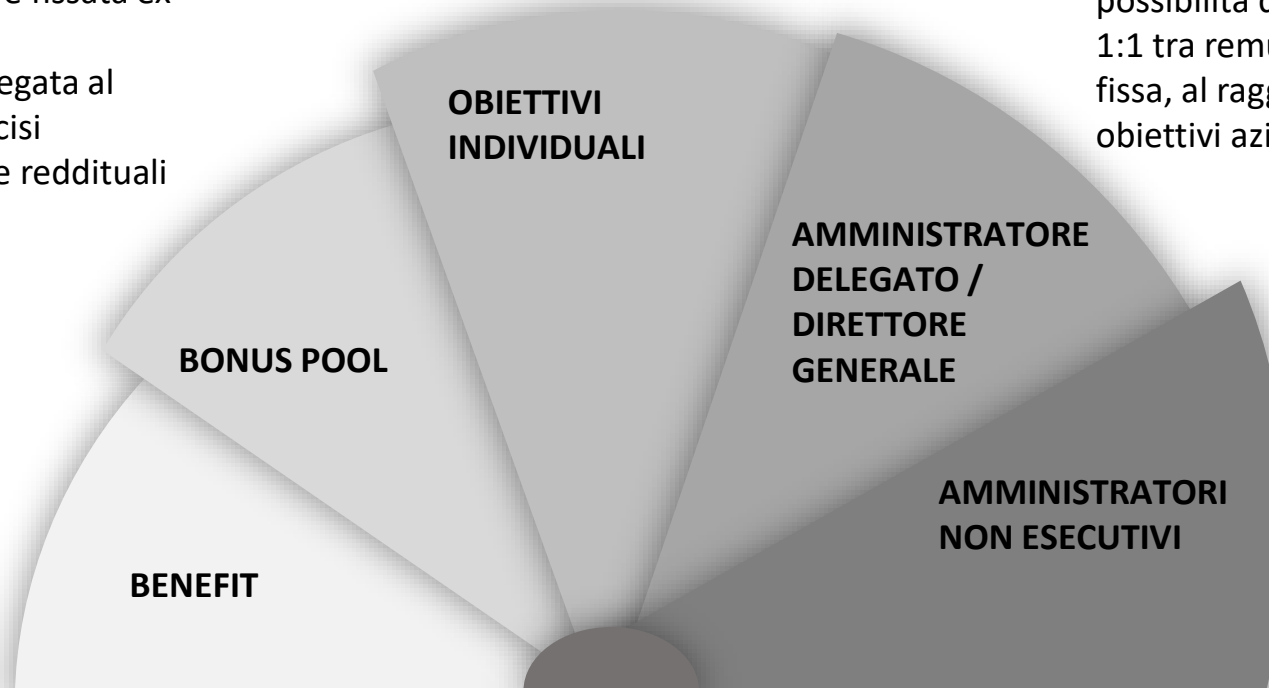
Previsione di **obiettivi individuali** equilibrati e allineati al budget, che si riferiscono alla contribuzione ai risultati economici, rapporti con la clientela (interna e esterna), competenze organizzative e gestionali, qualità personali e rispetto dei valori del Codice Etico

L'entità del **bonus pool** è fissata ex ante dal Consiglio di Amministrazione ed è legata al soddisfacimento di precisi indicatori patrimoniali e reddituali

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

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 di cura ed assistenza ai familiari, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche



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



Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del **Bonus pool 2020** - le stesse condizioni abilitano il riconoscimento delle quote differite dei bonus degli esercizi precedenti 2017 - 2018 - 2019



Il livello del RORAC raggiunto (24,8%) 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 / Direttore Generale** 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 2020 è stato pari a euro 825.500.



Il **Personale più rilevante remunerato per il 2020** è di 27 soggetti (esclusi gli amministratori non esecutivi).



La quota complessiva del Bonus destinato al Personale Più Rilevante è stata **differita al 30%** e viene riconosciuta – secondo i criteri descritti dalle politiche – **al 50% in azioni della banca.**