

APPLICAZIONE POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE 2022

POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE 2023

*«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 2022 del Gruppo Banca Sistema.*

*Il presente "Executive Summary" descrive i principali risultati del Gruppo per il 2022, presenta i principi, le finalità, gli attori e la struttura delle Politiche di Remunerazione per il 2023 (informativa ex ante) e consuntiva l'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio 2022 (informativa ex post).*

*Nell'aggiornare le Politiche di Remunerazione 2023, 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 normativo, delle prassi di mercato e dell'evoluzione degli strumenti retributivi adottati per conseguire il raggiungimento sostenibile degli obiettivi di business nel tempo.*

*Nel corso dell'esercizio 2022 il sistema di incentivazione variabile è stato rinforzato con l'adozione di criteri di determinazione del bonus pool e dei bonus individuali assegnabili direttamente collegati ai risultati di business e che tiene conto delle migliori prassi di mercato. Il sistema di remunerazione variabile annuale adottato gradua l'ammontare del bonus pool erogato in funzione dei risultati conseguiti, assicura il collegamento tra il contributo individuale e il riconoscimento economico conseguibile dal singolo material risk taker, rendendo la componente variabile prevedibile ex ante e ancorata a criteri oggettivi di performance corretti per il rischio.*

*E' stato tenuto conto delle Raccomandazioni del Comitato Corporate Governance in tema di trasparenza delle politiche di remunerazione sul peso delle componenti variabili, sugli orizzonti di lungo periodo nelle politiche di remunerazione e sulla definizione di parametri ESG per le remunerazioni degli amministratori.*

*Per quanto riguarda l'applicazione delle politiche del 2022, 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.*

*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**



**4 Group Profile 2022**

**6 Group Performance 2022**

**7 Principi e linee guida retributive**

**8 Finalità e Governance**

**9 Attori coinvolti**

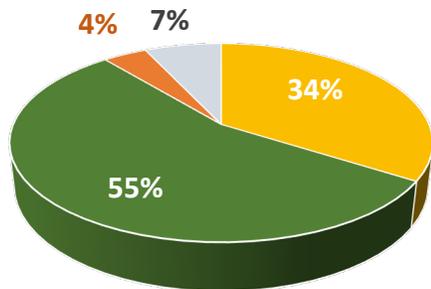
**10 Comitato per la Remunerazione**

**11 Politiche di Remunerazione 2023 –  
principali aggiornamenti**

**13 Politiche di Remunerazione 2023 -  
highlights**

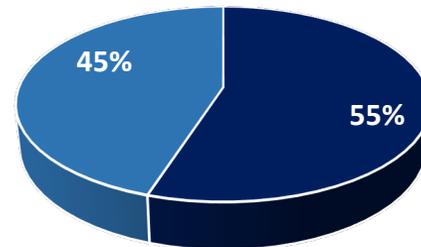
## COSA FACCIAMO

FY 2022  
Crediti netti  
2.738 mln



■ CQ      ■ FACTORIZING  
■ PEGNO   ■ ALTRO

FY 2022  
Totale raccolta  
3.917 mln



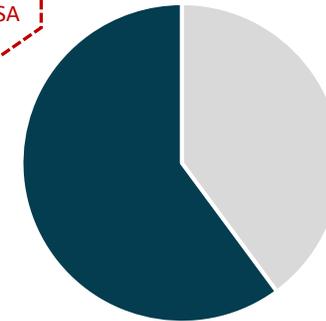
■ Retail   ■ Wholesale

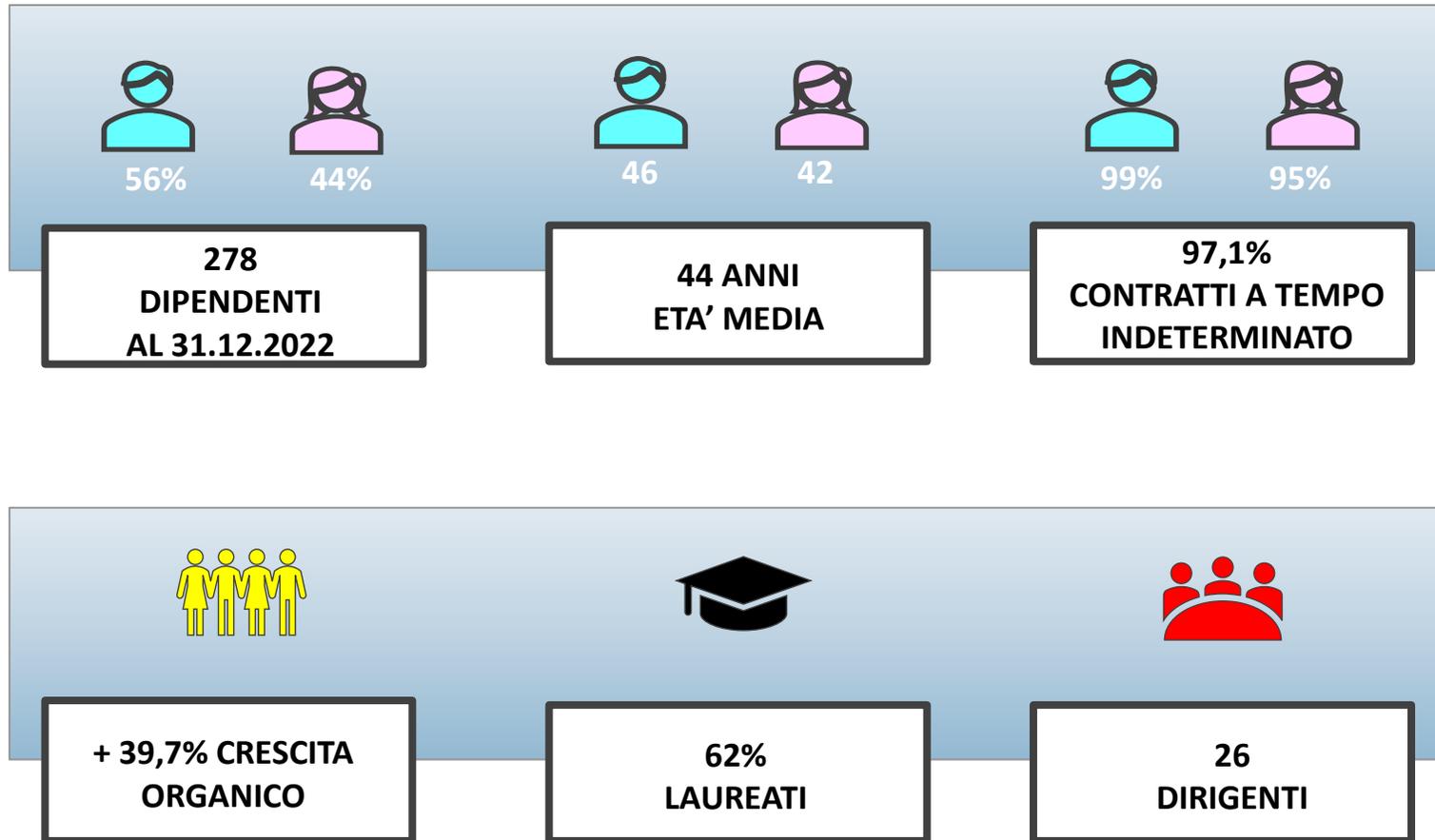
## AZIONARIATO

5,8% Fondazione  
Cassa di Risparmio  
di Cuneo  
7,5% Chandler SA

Market  
60,1%

Azionisti  
storici  
39,9%





**€106 m**  
*Margine di Intermediazione*

**€22 m**  
*Utile netto*

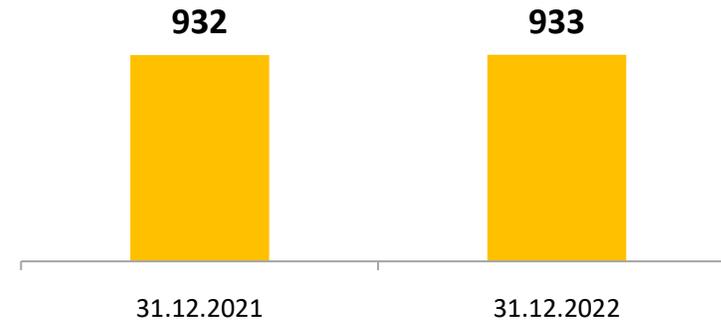
**13,3%**  
**RoTE**

**19,9%**  
**RORAC**

**12,6%**  
**CET1 ratio**

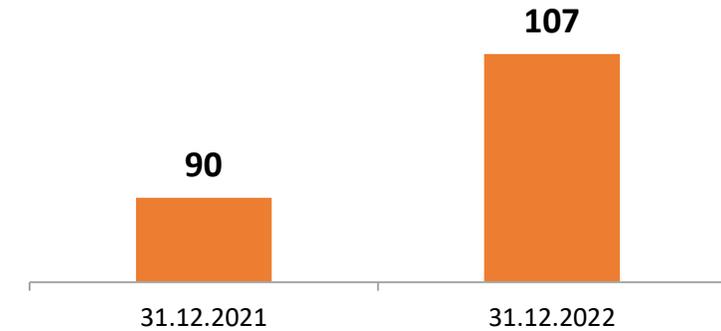
## CQ outstanding

€m



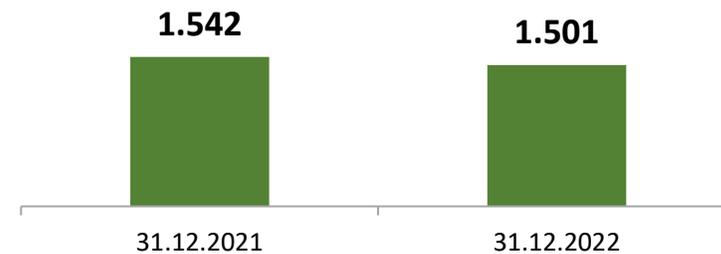
## Credito su pegno outstanding

€m



## Factoring outstanding

€m



**+22% (a/a)**  
**Factoring Turnover**  
**[€ 4.417 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  
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

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** elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche della Banca e le riesamina, 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** 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**

Daniele Pittatore

**Amministratore**

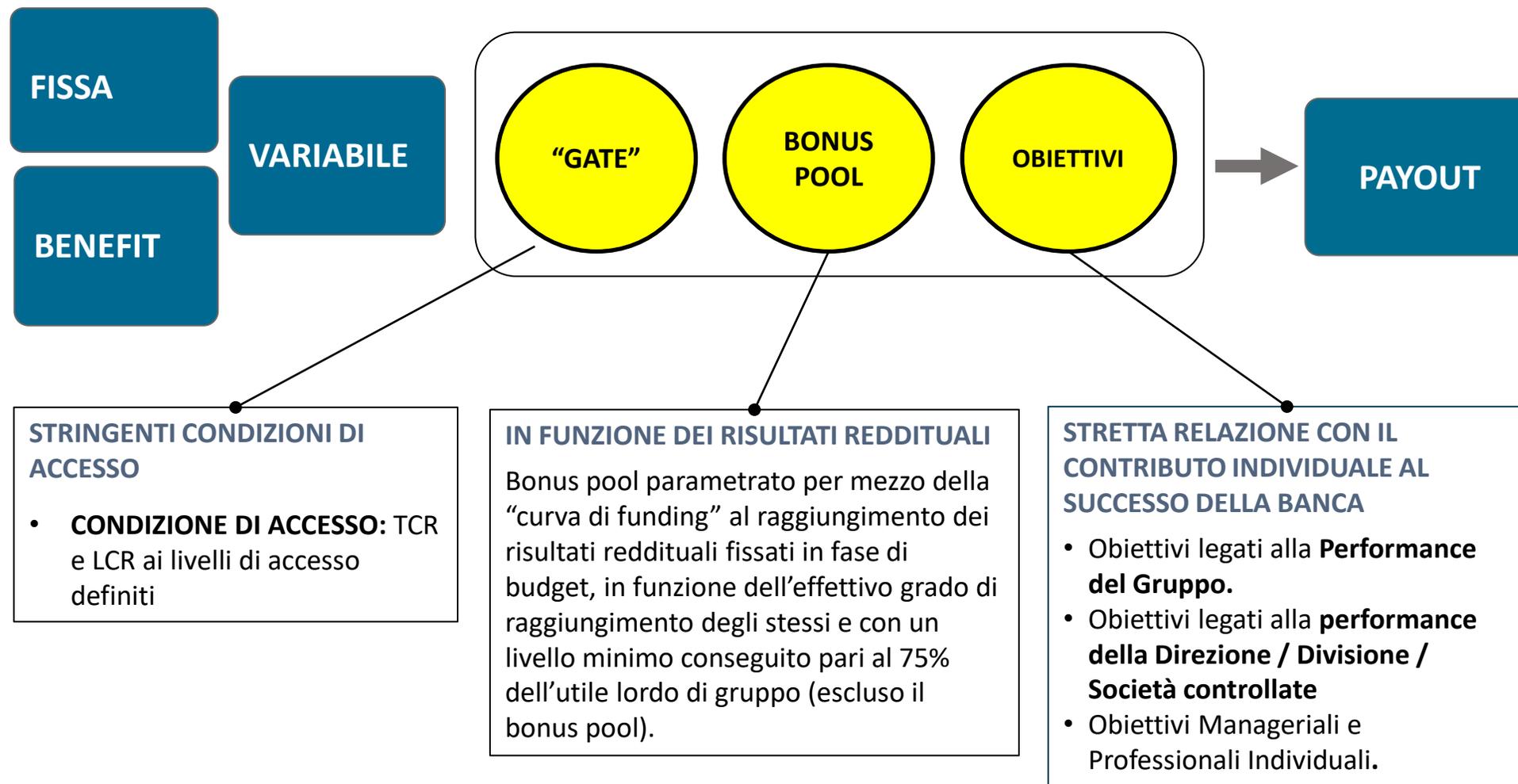
Giovanni Puglisi

- Elaborazione dei Documenti sulle Politiche di Remunerazione 2022 e 2023; conduzione del processo di autorilevazione e identificazione del personale più rilevante.
- Nuovo Regolamento “Piano Welfare Biennio 2023 / 2024”.
- Valutazione della revisione dei Patti di Non concorrenza e adozione dei Retention Bonus.
- Strategia retributiva – applicazione del nuovo sistema di incentivazione variabile 2022.
- Valutazione dei criteri di accesso / gate e determinazione della curva di funding per la definizione del bonus pool per il 2022 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 2022 e per il 2023.
- Estensione indennità di funzione ai Responsabili delle Funzioni di Controllo delle Controllate.
- Ampliamento tematiche ESG e ruolo CCIGR.
- Analisi dei dati retributivi e del monitoraggio del «gender pay gap».



n. 7  
RIUNIONI NEL 2022

n. 4  
RIUNIONI NEL 2023





Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del **Bonus pool 2022** - 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 20%, 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 2022 è stato pari a euro 938.319.



**Personale più rilevante destinatari del sistema di incentivazione per il 2022:** si tratta di 31 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 2022 al 25,78%** del bonus pagato al personale più rilevante.



remunerazione complessiva AD /DG	fissa	variabile di breve (2022)	di cui differimento	variabile di lungo (target)	benefit
100	54,52%	42,11%	17%	0	3,37%

- Revisione 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;
- Descrizione 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;
- Richiamo alla Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario deliberata dal Consiglio di Amministrazione 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 in corso di predisposizione la cui attuazione sarà posta a obiettivo dei risk taker coinvolti;
- Richiamo alle raccomandazioni in materia di remunerazione del Comitato italiano per la Corporate Governance promosso da Abi, Ania, Assogestioni, Assonime, Borsa Italiana e Confindustria per il 2022.
- 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 2022, 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;
- Aggiornamento 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 2021;
- Descrizione dell’applicazione dei retention bonus in luogo dei precedenti patti di non concorrenza in particolare per l’Amministratore Delegato.

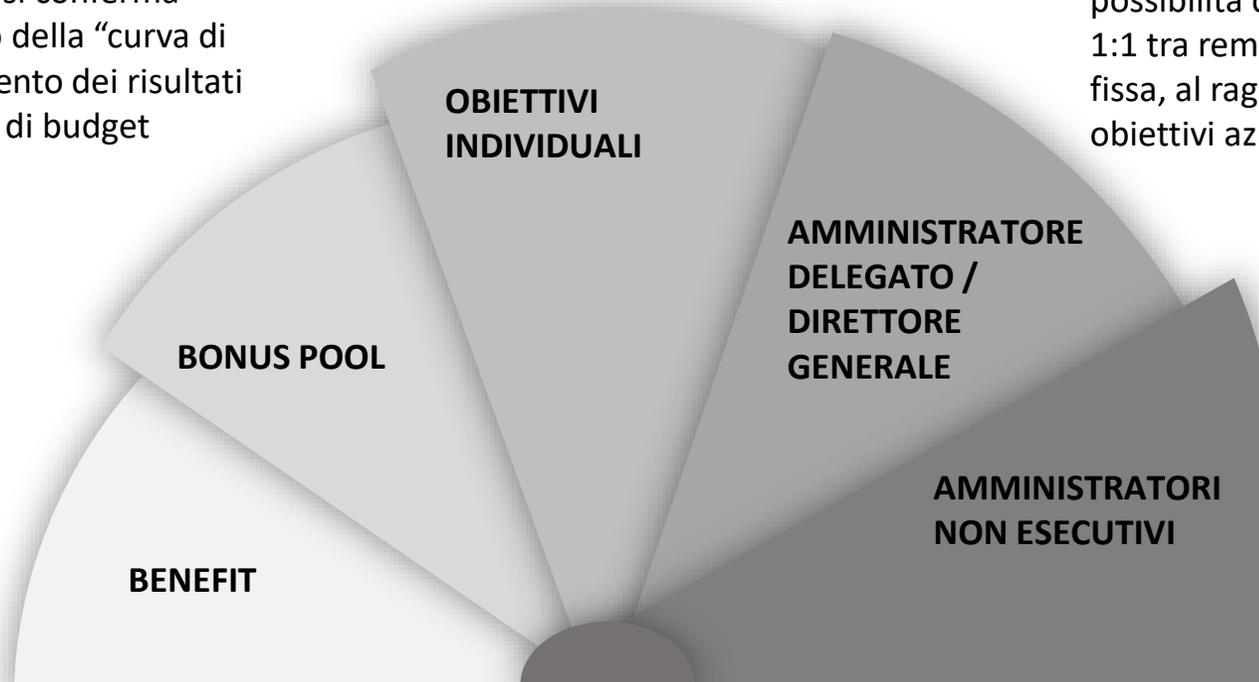
Previsione di **obiettivi individuali** equilibrati e allineati al budget, che si riferiscono alla contribuzione ai risultati economici, rapporti con la clientela (interna e esterna), competenze organizzative e gestionali, qualità personali e rispetto dei valori del Codice Etico

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