

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022

«*EXECUTIVE SUMMARY*»

BANCA
S I S T E M A





4 Group Profile

6 Group Performance 2021

7 Principi e linee guida retributive

8 Finalità e Governance

9 Attori coinvolti

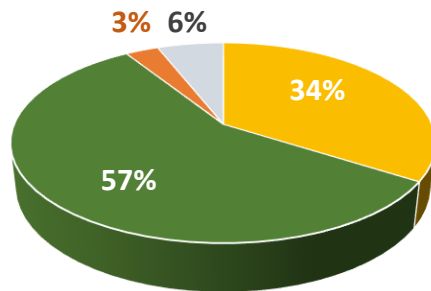
10 Comitato per la Remunerazione

11 Struttura della Remunerazione e Politiche 2021

13 Struttura della Remunerazione e Politiche 2022

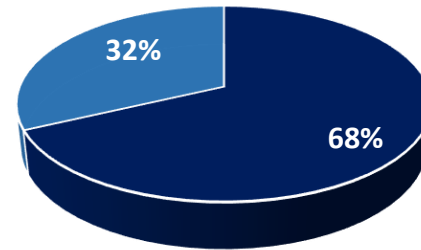
COSA FACCIAMO

FY 202
Crediti netti
2.724 mln



■ CQ ■ FACTORING
■ PEGNO ■ ALTRO

FY 2021
Totale raccolta
3.257 mln

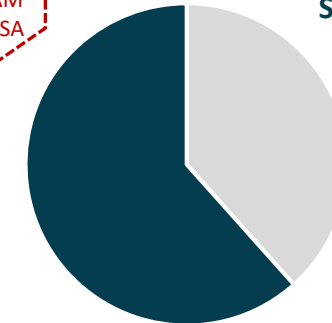


■ Retail ■ Wholesale

AZIONARIATO

5,0% Fondazione
Cassa di Risparmio
di Cuneo
5,1% Moneta AM
7,5% Chandler SA

Market
61,7%



Patto di
Sindacato
38,3%

GLI ULTIMI 6 ANNI

Outstanding Factoring in costante crescita:
€1.111m 2015 vs €1.850m 2020

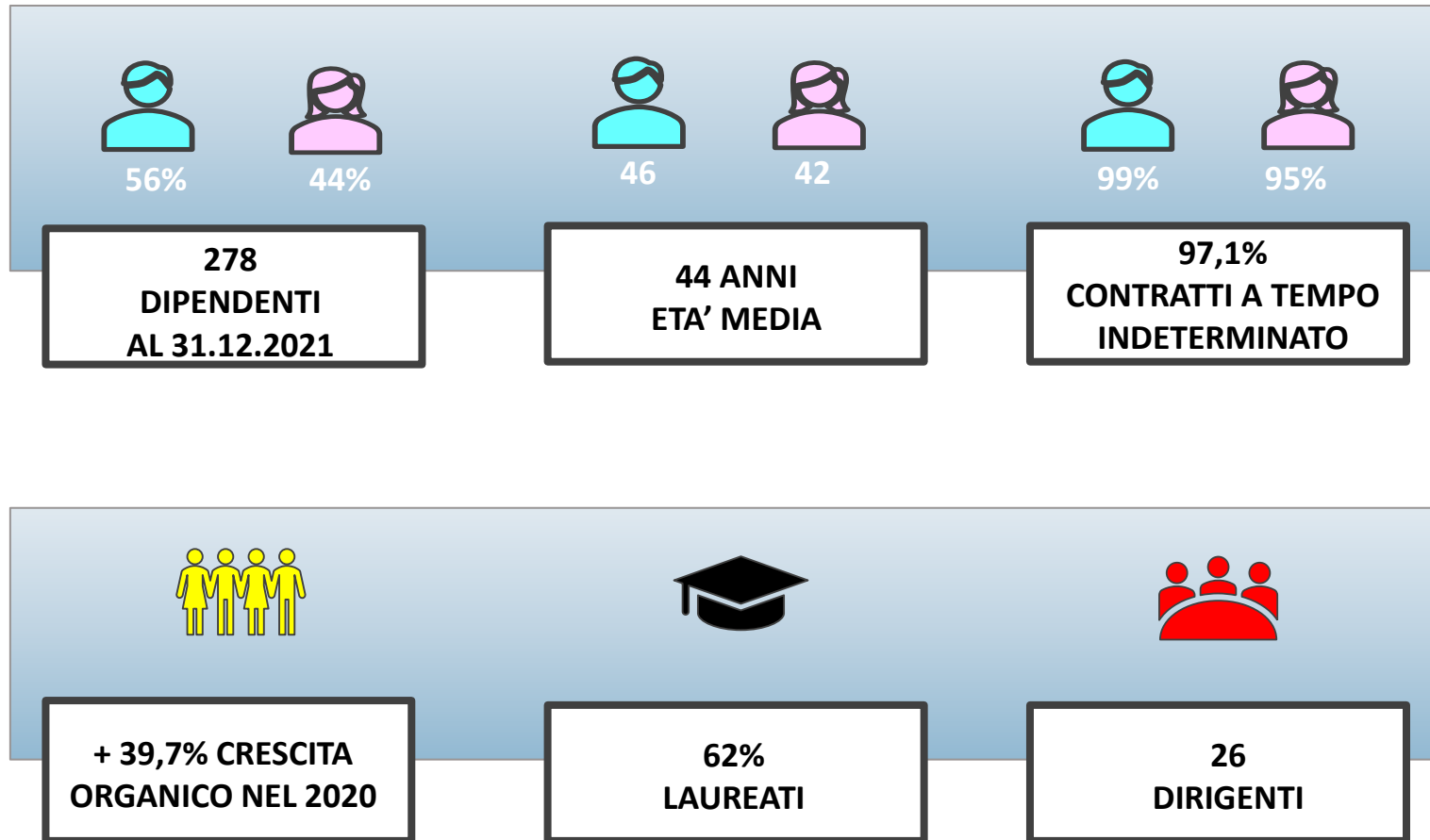
Outstanding CQ da €120m 2015
a €932m 2021

Outstanding Pegno da €12m 2019 a €90m
2021, anche a seguito dell'acquisizione

Basso Costo del Rischio

Pay-out 25% dei Dividendi
dal 2015 al 2021

11,6% CET1 2021
con un minimo richiesto per il 2022 al 9%



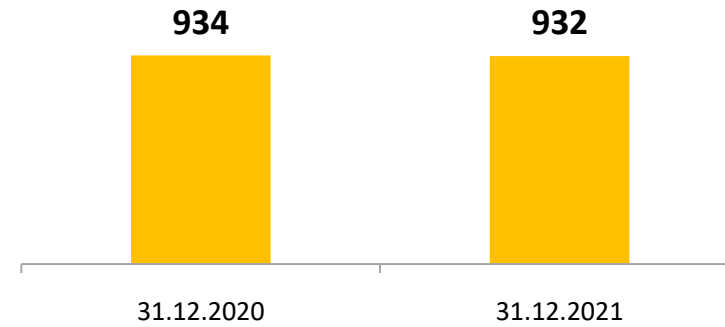
€ 108 m
Margine di Intermediazione

€23,3 m
Utile netto

13,1%
RoTE

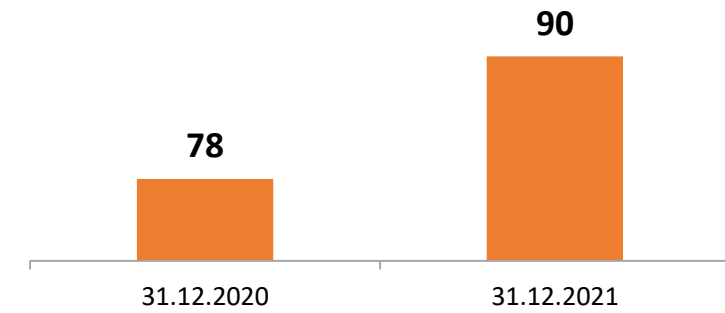
CQ outstanding

€m



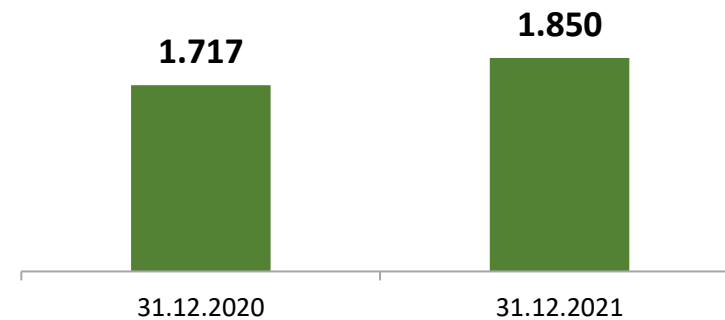
Credito su pegno outstanding

€m



Factoring outstanding

€m



+16% (a/a)
Factoring Turnover
[€ 3.611 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.

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.

LINEE GUIDA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

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 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** 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' SVOLTE NEGLI ULTIMI 12 MESI

**Presidente del Comitato
Amministratore
Indipendente**

(Marco Giovannini – dimissionario
dalla carica di Amministratore dal 26
aprile 2022)

**Amministratore
Indipendente**

Francesca Granata

Amministratore

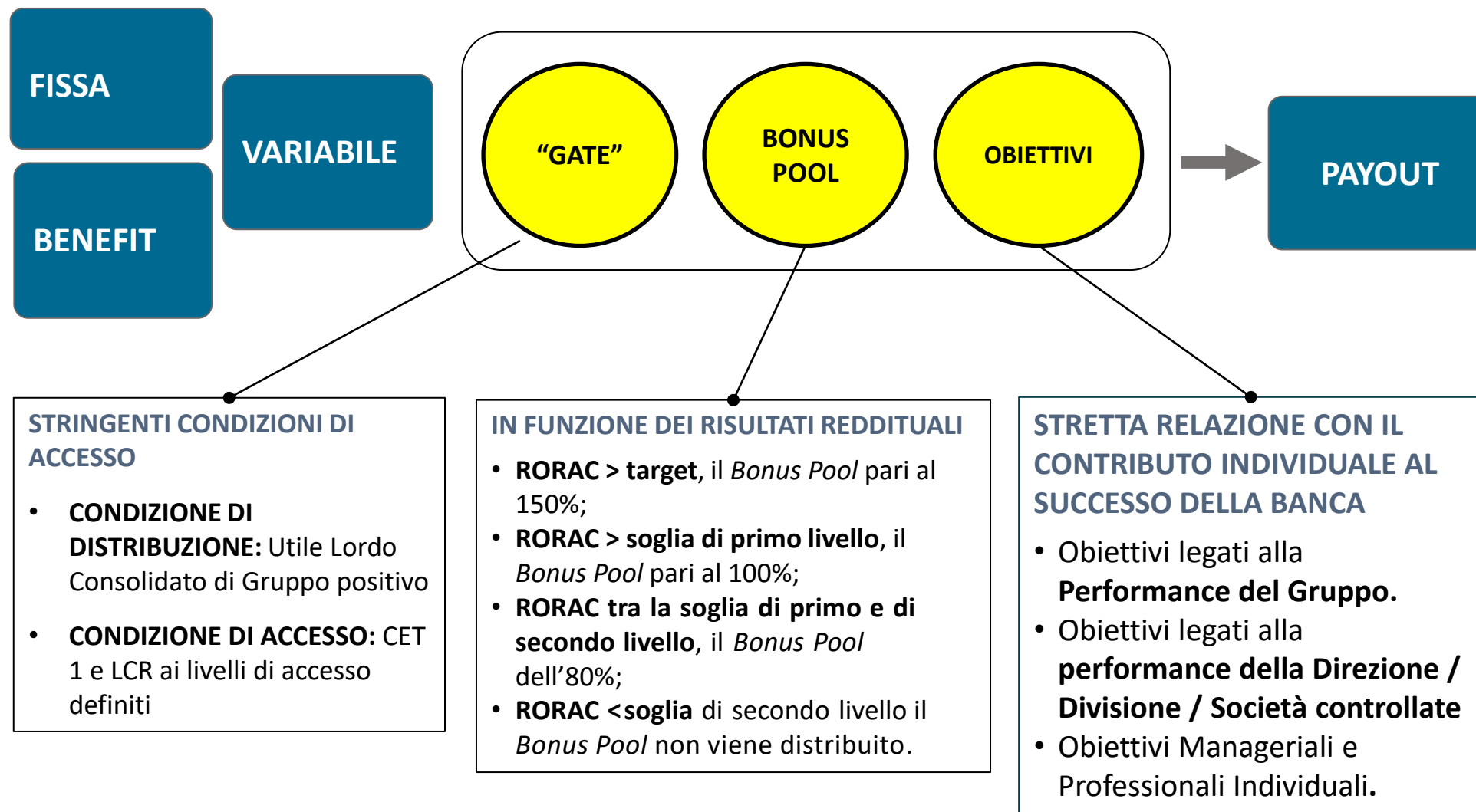
Giovanni Puglisi

- Elaborazione dei Documenti sulle Politiche di Remunerazione 2021 e 2022; conduzione del processo di autorilevazione e identificazione del personale più rilevante.
- Nuovo Regolamento “Piano Welfare Biennio 2022 / 2023”, aggiornamento della “Policy Auto Aziendali”;
- Strategia retributiva – impostazione del nuovo sistema di incentivazione 2022.
- Valutazione dei criteri di accesso / gate per la definizione del bonus pool per il 2021 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.
- Riconoscimento delle “indennità di funzione” ai Responsabili delle Funzioni di controllo della Capogruppo (Direzione Internal Audit, la Direzione Rischi e la Direzione Compliance e Antiriciclaggio).
- Sistema di analisi basato su un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto al fine del monitoraggio del «*gender pay gap*».



n. 9
RIUNIONI NEL 2021

n. 3
RIUNIONI NEL 2022





Sono state soddisfatte le condizioni di accesso e distribuzione del **Bonus pool 2021** - le stesse condizioni abilitano il riconoscimento delle quote differite dei bonus degli esercizi precedenti 2018 - 2019 - 2020



Il livello del RORAC raggiunto (19,2%) consente l'applicazione del **fattore di moltiplicazione**.

Tuttavia il bonus pool è stato erogato in misura inferiore (-26% rispetto all'anno precedente) per effetto dei risultati di utile lordo del gruppo rispetto al budget



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 2021 è stato pari a euro 804.090.



Il **Personale più rilevante remunerato per il 2021**: si tratta di 32 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**.

- Adozione di nuovi schemi di *pay-out* della componente variabile della remunerazione, in applicazione del principio della proporzionalità e delle altre novità introdotte dal 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013. In particolare:
 - È stata introdotto un legame diretto e continuo tra il risultato complessivo della Banca e il bonus pool erogabile (cd. «*curva di funding*»),
 - I bonus individuali sono ancor più strettamente collegati con i risultati conseguiti e definiti all'interno di una curva di bonus target individuali minimo e massimo,
 - La soglia di materialità è stata adeguata alla nuova previsione della Circ. 285/2013,
 - I bonus sono erogabili esclusivamente in cash e con adeguate quote di differimento nei due anni successivi l'esercizio di assegnazione,
- Individuazione del "Personale più rilevante" 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 e valorizzazione dei Capi Divisione;
- Revisione della Politica in materia di compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica;
- Introduzione di specifiche previsioni in materia di neutralità rispetto al genere delle Politiche di remunerazione della Banca;
- Previsione di specifici obiettivi *risk-based* e di tipo ESG per i *material risk takers* apicali e ai fini del processo annuale di valutazione della performance management;
- Aggiornamento dell'ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli "*high earners*" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA nell'agosto 2021 con riferimento alle retribuzioni 2019.

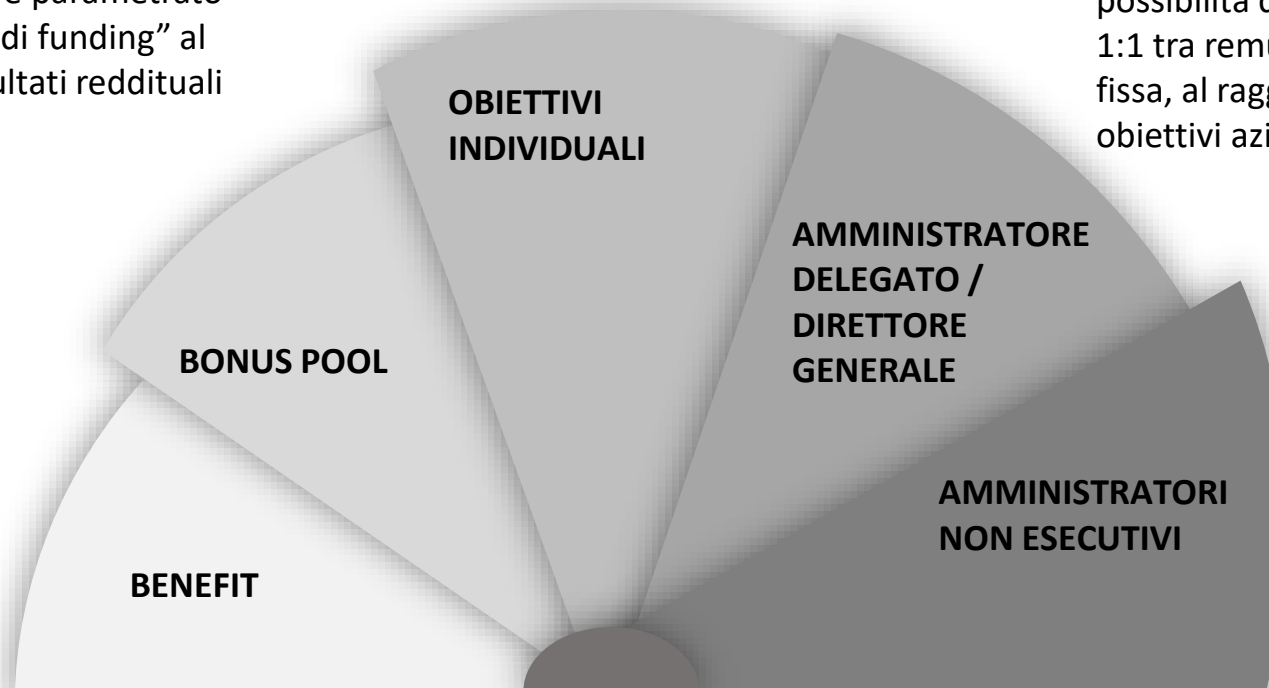
L'entità del **bonus pool** è parametrato per mezzo della "curva di funding" al raggiungimento dei risultati reddituali fissati in fase di budget

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

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