

Documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A.

Anno 2017

Documento approvato

**dal Consiglio di Amministrazione dell'8 febbraio 2017
e aggiornato in data 28 marzo 2017**

Indice

1.	PREMESSA	3
2.	MISSION DEL GRUPPO BANCA SISTEMA E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	4
3.	ITER DI FORMAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
4.	PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	7
5.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....	9
6.	LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL GRUPPO.....	9
6.1	Principi generali	10
6.2	La struttura della remunerazione degli organi amministrativi	14
6.3	La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	15
6.4	La struttura della remunerazione dei dipendenti	16
6.5	Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo	16
7.	REGOLE PARTICOLARI APPLICABILI ALLA PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE	17
7.1	Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale	17
7.2	Pensionamento - Invalidità	17
7.3	Morte	17
	ALLEGATO 1	18
	ALLEGATO 2.....	24

1. PREMESSA

Il presente documento (il **“Documento sulle Politiche di Remunerazione”**) è redatto in conformità alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d’Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 (la **“Circolare 285”**) in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito, le **“Politiche”**), alle disposizioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, adottato dal Comitato per la *corporate governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il **“Codice di Autodisciplina”**) (di seguito congiuntamente **“Le Disposizioni”**).

Le Disposizioni sono, inoltre, integrate dai *Regulatory Technical Standards* in materia emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell’EBA.

Le Disposizioni hanno dato anche attuazione alla Direttiva 2013/36/UE (di seguito **“CRD 4”**), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell’*European Banking Authority* (**“EBA”**) e del *Financial Stability Board* (**“FSB”**).

In particolare, le Disposizioni recano principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- consentire il rafforzamento dell’azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L’obiettivo delle Disposizioni è quello di pervenire - nell’interesse di tutti gli stakeholder - a un sistema di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati opportunamente corretti per tener conto dei rischi, coerentemente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, deve evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per le banche e il sistema finanziario nel suo complesso.

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni, la capogruppo di un gruppo bancario elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell’intero gruppo, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna componente, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione da parte di tutte le società del gruppo.

Il presente documento, redatto da Banca Sistema S.p.A. (di seguito, **“Banca Sistema”** o la **“Capogruppo”** o la **“Banca”**), ha pertanto valenza per l’intero Gruppo Banca Sistema (di seguito, il **“Gruppo”**).

Le società del Gruppo sono in ogni caso responsabili del rispetto delle Disposizioni e in generale della normativa applicabile in materia di politiche di remunerazione nonché delle istruzioni impartite dalla Capogruppo.

Ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 7, della Circolare 285, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

In particolare, ai fini della Circolare 285, le banche sono suddivise nelle tre seguenti categorie:

- “banche di maggiori dimensioni o complessità operative”: le banche considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (“RMVU”) (¹)
- “banche di minori dimensioni o complessità operativa”: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU;
- “banche intermedie”: le banche con attivo bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato comprese tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU.

Banca Sistema, avendo un totale attivo notevolmente inferiore a 3,5 miliardi di euro sia a livello individuale, sia a livello consolidato, potrebbe essere considerata come rientrante nella definizione di banche “minorì”. Tuttavia, in ragione del suo *status* di società quotata e degli orientamenti EBA, si è ritenuto applicare la disciplina riferibile alle banche “intermedie”, Circolare 285, TITOLO IV, Capitolo 2.

2. MISSION DEL GRUPPO BANCA SISTEMA E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Banca Sistema ha adottato un modello di *business* con l’obiettivo di diventare un operatore *leader* indipendente nel campo “*specialty finance*”, basato su una strategia orientata a una costante crescita, che fa leva sulle competenze ed esperienze delle proprie risorse.

Il progetto strategico di Banca Sistema e il relativo piano industriale sono contenuti nel documento “Piano Industriale 2015/2018” approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2015.

Tenuto conto della *mission* sopra enunciata, delle Disposizioni e degli orientamenti EBA, la strategia retributiva del Gruppo persegue le seguenti finalità:

- orientare i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti verso le priorità della Banca e del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato;
- motivare il personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti;
- riflettere e promuovere una sana ed efficace gestione della Banca;

(¹) Ai sensi dell’art. 6(4) del RMVU, “un ente creditizio o società di partecipazione finanziaria o società di partecipazione finanziaria mista non sono considerati meno significativi [...] qualora soddisfino una qualsiasi delle seguenti condizioni:

- (i) il valore totale delle attività supera i 30 miliardi di EUR;
- (ii) il rapporto tra le attività totali e il PIL dello Stato membro partecipante in cui sono stabiliti supera il 20 %, a meno che il valore totale delle attività sia inferiore a 5 miliardi di EUR;
- (iii) in seguito alla notifica dell’autorità nazionale competente secondo cui tale ente riveste un’importanza significativa con riguardo all’economia nazionale, la BCE decide di confermare tale significatività sulla scorta di una sua valutazione approfondita, compreso lo stato patrimoniale, dell’ente creditizio in questione.”

- salvaguardare l'equità retributiva assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, e alle responsabilità attribuite;
- perseguire la competitività retributiva esterna;
- assicurare comportamenti coerenti con il codice etico del Gruppo (il "Codice Etico"), i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema e al Gruppo.

La strategia retributiva del Gruppo tiene altresì conto del RAF (Risk Appetite Framework) adottato dalla Banca, nel quale sono presenti specifici indicatori di *performance* che tengono conto della propensione al rischio.

3. ITER DI FORMAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La formulazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione (di seguito le "**Politiche**") è avvenuta secondo l'iter di seguito descritto, nell'osservanza delle previsioni contenute nelle Disposizioni e di quanto disposto, in coerenza con le Disposizioni stesse, dallo statuto di Banca Sistema.

Il processo di formazione delle Politiche prevede il coinvolgimento dei seguenti organi/funzioni aziendali della Banca, in forza delle competenze e responsabilità di seguito indicate:

- **Il Consiglio di Amministrazione**, che elabora, sottopone all'Assemblea dei Soci e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale; definisce il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo (cfr. successivo paragrafo 4); 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, infine, assicura che il riconoscimento, l'erogazione, e la maturazione della remunerazione variabile, ivi compresa l'applicazione di meccanismi di *malus* e di *claw-back*, non pregiudichino, nell'ambito della politica di remunerazione del Gruppo, il mantenimento di una solida base di capitale.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'ausilio e del contributo delle seguenti funzioni aziendali:

- la **Direzione Risorse Umane**, che coordina il processo di definizione delle politiche di remunerazione e contribuisce all'elaborazione della Politiche fornendo le necessarie informazioni anche con riferimento alla struttura ed ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione;
- la **Direzione Rischio**, che è coinvolta nell'individuazione degli eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, analizzando gli impatti di tali eventi nell'ambito dei limiti di rischio ritenuti accettabili e monitorando periodicamente gli impatti dell'attuazione delle Politiche sui profili di rischio del Gruppo. La Direzione Rischio viene invitata alle riunioni del Comitato per la Remunerazione dedicate alla elaborazione, implementazione e controllo delle Politiche; in particolare, garantisce la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi definite all'interno del RAF. La Direzione Rischio, congiuntamente alla Funzione Compliance, fornisce un effettivo contributo, secondo i rispettivi ruoli, alla definizione dei "*bonus pool*", degli indicatori di risultato

e delle remunerazioni riconosciute, rappresentando i possibili rilievi in ordine all'impatto sul comportamento del personale e/o sulla rischiosità delle attività intraprese;

- la **Funzione Compliance** che procede alla verifica *ex ante* della conformità delle Politiche ed effettua, con cadenza annuale, una valutazione di conformità delle Politiche al quadro normativo di riferimento e alla normativa interna, ivi incluso il Codice Etico del Gruppo, in modo da considerare anche gli aspetti legali e reputazionali. La Funzione Compliance porta a conoscenza del Consiglio di Amministrazione eventuali rilievi con un'apposita relazione affinché tale organo ne tenga conto in sede di approvazione e esame delle Politiche;
 - la **Funzione Internal Audit**, che, in sede di elaborazione ed attuazione delle Politiche, effettua un esame indipendente delle prassi di remunerazione e incentivazione del personale in conformità alle Disposizioni, agli orientamenti dell'EBA, al fine di verificarne, con frequenza almeno annuale, gli effetti sul profilo di rischio della Banca; verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa;
 - la **Direzione Centrale Finanza e Amministrazione**, che verifica la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria nel medio-lungo termine;
 - il **Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari** (“**Dirigente Preposto**”), che verifica la corrispondenza e la coerenza delle Politiche con i documenti contabili e societari e, in particolare, la loro correttezza con le singole poste del bilancio approvato.
- **Il Comitato per la Remunerazione**, composto da tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle Politiche da sottoporre all'Assemblea dei Soci, anche avvalendosi delle funzioni aziendali sopra menzionate, svolgendo le seguenti attività:
 - ha compiti di proposta sui compensi dei soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, nonché degli altri dipendenti;
 - ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione 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;
 - cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
 - collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche;
 - 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;
 - fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci, verificando l'adeguatezza delle informazioni da fornire agli azionisti sulle Politiche, in particolare per quanto concerne eventuali proposte di superamento del rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile della remunerazione;

- propone al Consiglio di Amministrazione il coinvolgimento di consulenti esterni esperti in materia di Politiche di Remunerazione e Incentivazione.
- verifica se la politica di remunerazione è ancora aggiornata e, se necessario, presenta proposte di modifica.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni concernenti il processo decisionale dell'Organo amministrativo riguardo l'elaborazione, attuazione, controllo e riesame delle Politiche e delle prassi di remunerazione. Il Comitato dispone, altresì, di adeguate risorse e ha accesso incondizionato a tutte le informazioni e ai dati provenienti dalle funzioni di controllo; interagisce con le predette funzioni di controllo e con le altre funzioni aziendali pertinenti (es. Direzione Risorse Umane, Legale, Finanza e Amministrazione), le cui risorse possono essere chiamate a partecipare alle riunioni del Comitato.

- **L'Assemblea dei Soci**, che approva:

- le Politiche a favore dei dipendenti e del “personale più rilevante”;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. *stock option, stock grant*);
- i criteri per l'eventuale determinazione del 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*).

In sede di approvazione delle Politiche, l'Assemblea dei Soci delibera, altresì, sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1.

- **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo su richiesta del Consiglio di Amministrazione e vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione sulla base della normativa e della regolamentazione vigente al momento della verifica.

Le Politiche sono soggette, con cadenza almeno annuale, ad un riesame: l'attività di riesame e i relativi piani correttivi proposti, approvati e attuati, vengono documentati attraverso relazioni scritte o processi verbali delle relative riunioni.

4. PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il processo di identificazione del “personale più rilevante” (cioè dei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo) tiene conto di quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 (“**Regulatory Technical Standards**” o “**RTS**”)

L'autovalutazione, tesa ad individuare il “personale più rilevante”, viene effettuata con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione della Banca e, comunque, in ogni occasione di modifica della struttura organizzativa sulla base di un articolato processo che prevede il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione e delle funzioni di controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca:

- approva le linee guida per il processo di identificazione, le riesamina periodicamente ed approva eventuali deroghe e/o modifiche si rendessero necessarie;
- partecipa al processo e lo controlla su base continuativa;
- approva eventuali esclusioni del personale.

Per il “personale più rilevante” sono previste regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione, affinché si realizzzi una piena rispondenza tra la remunerazione e l’andamento economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

All’interno della categoria del “personale più rilevante” sono ricompresi i dirigenti con responsabilità strategica, ossia quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Banca. Tra i dirigenti con responsabilità strategica sono compresi gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) della stessa.

Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dagli RTS, nonché della disamina dei diversi livelli di rischio inerenti le diverse attività nel Gruppo, sono state identificate un totale di n. 28 posizioni, attualmente coperte da n. 27 risorse, riepilogate per categoria:

A. Amministratori con incarichi esecutivi

- Amministratori con incarichi esecutivi nella Capogruppo (1 posizione)²;

B. Amministratori non esecutivi

- Amministratori senza incarichi esecutivi nella Capogruppo (8 posizioni);

C. Responsabili delle principali funzioni aziendali

- Direzione Commerciale (1 posizione);
- Direzione Collection (1 posizione);
- Direzione Centrale Finanza e Amministrazione (2 posizioni);
- Direzione Commerciale Factoring (2 posizioni);
- Direzione Legale e Affari Societari (1 posizione);
- Direzione Centrale Operation (2 posizioni);
- Direzione Underwriting (1 posizione);

D. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo

- Direzione Internal Audit (1 posizione);
- Direzione Risorse Umane (1 posizione);
- Direzione Rischio (1 posizione);
- Dirigente Preposto (1 posizione);
- Funzione Compliance e Antiriciclaggio (1 posizione);

E. Altri “risk takers”

- Funzione Tesoreria (1 posizione);

² L’Amministratore Delegato riveste anche il ruolo di Direttore Generale.

- Funzione di Investor Relations (1 posizione);
- Chief of Staff (1 posizione);
- Direzione Marketing e Comunicazione (1 posizione);

5. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

In merito alle politiche e alle prassi di remunerazione del “personale più rilevante”, la Banca pubblica sul proprio sito web una serie di informazioni ai sensi dell’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (“**CRR**”) e in linea con gli orientamenti EBA, tra cui:

- informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le Politiche;
- informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l’aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- i rapporti tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- informazioni sui criteri di valutazione delle *performance* in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Delegato.

La Banca pubblica altresì sul proprio sito web le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni, unitamente alle altre informazioni in materia di governo societario previste dal Titolo IV, Sezione VII, Capitolo 1, paragrafo 1 della Circolare 285.

Le informazioni sulle Politiche saranno riportate nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, che sarà messa a disposizione del pubblico con le modalità e nei tempi indicati dalla normativa applicabile.

6. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL GRUPPO

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sez. I, Par. 3, della Circolare 285,

- (i) per remunerazione si intende: “*ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi*”;
- (ii) per remunerazione variabile si intende: “*(i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; (ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. golden parachutes)*”.

6.1 Principi generali

La remunerazione del personale del Gruppo è formata da una componente fissa, prevista per tutti i livelli di responsabilità e da una componente variabile, prevista per i soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”.

La Banca non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni su compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

La remunerazione del personale del Gruppo è formata dalle seguenti componenti:

6.1.1 Componente fissa

- è prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- è basata sulle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale e sulla responsabilità a ciascuno attribuita ed è costantemente monitorata per verificarne l'equità, interna ed esterna rispetto al contesto di mercato, anche con l'ausilio di valutazioni elaborate da consulenti indipendenti scelti dalla Capogruppo; la Banca applica il CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali e il CCNL per i Dirigenti dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali.
- è improntata sulla base del criterio della sostenibilità.

6.1.2 Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato le presenti Politiche unitamente al sistema di incentivi a lungo termine per gli esercizi 2017-2019, *Long Term Incentive Plan*, di seguito anche “**LTIP**”.

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* corretti per il rischio e allineati al RAF. L'ammontare complessivo si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e distribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca e del Gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, se del caso, individuali.

La disciplina della componente variabile della remunerazione si applica, ai sensi delle Politiche, alla remunerazione variabile del “personale più rilevante”. Eventuali *bonus* riconosciuti anche ad altri dipendenti, possono essere erogati entro i limiti del “*bonus pool*” e a condizione che siano raggiunti gli obiettivi aziendali di cui infra e nel rispetto delle altre previsioni delle Politiche.

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* corretti per il rischio e allineati al RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione ogni anno.

La componente variabile è condizionata al raggiungimento di obiettivi sia aziendali, sia individuali (cfr. Allegato 1 al presente documento). Al raggiungimento di determinati obiettivi (aziendali e individuali, differenziati per fasce di beneficiari), i destinatari del LTIP maturano il diritto a ricevere una remunerazione variabile costituita in parte da *cash* e in parte da azioni della Banca (“Bonus”).

Per assicurare la sostenibilità finanziaria del LTIP e garantire un livello di patrimonializzazione della Banca adeguato, l'ammontare complessivo dei Bonus erogabili alla totalità dei dipendenti e del “personale più rilevante” non può eccedere l'ammontare del “*bonus pool*”, determinato ogni anno dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Direttore Finanza e Amministrazione, il Dirigente Preposto, il Direttore Rischio, il Responsabile Compliance.

La proposta dell'Amministratore Delegato è valutata dal Comitato per la Remunerazione che formula il proprio parere al Consiglio di Amministrazione.

La determinazione dell'entità del “*bonus pool*” si basa sulla previsione di risultati effettivi e duraturi in termini di *performance* aziendale, tenuto conto degli obiettivi fissati dal piano industriale approvato dal Consiglio d'Amministrazione e declinati nei *budget* annuali nonché dal RAF. Condizione per la distribuzione del “*bonus pool*” è il raggiungimento di un utile lordo positivo, intendendo per “utile lordo” l'utile lordo non normalizzato così come presentato al Consiglio di Amministrazione della Banca nella Relazione sulla Gestione ⁽¹⁾, (di seguito “**Utile Lordo**”): in caso contrario non sarà possibile distribuire nessun Bonus.

Ai fini della distribuzione del Bonus, la Banca ha individuato per il triennio 2017/2019 i seguenti criteri di accesso (Key Risk Indicator, di seguito, **KRI**) previsti nel RAF dell'anno di riferimento, di peso eguale tra loro:

- **Common Equity Tier 1 ratio (CET1)**
- **Liquidity Coverage Ratio (LCR)**

In caso di mancato raggiungimento della soglia di primo livello indicata nel RAF anche di uno solo dei predetti 2 KRI, la Banca non eroga alcun Bonus.

Il “*bonus pool*” annuale è determinato ex ante in misura percentuale dell'utile lordo (in ogni caso non superiore al 10%) previsto dal budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca. Il “*bonus pool*” annuale è approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione del budget annuale.

La quantificazione del “*bonus pool*” è, peraltro, soggetta ex post a un fattore di correzione in funzione del livello del Return on Risk Adjusted Capital (Rorac) previsto nel RAF dell'anno precedente:

- nel caso il Rorac realizzato nell'anno superi la soglia di primo livello, così come identificato nel RAF, il “*bonus pool*” è erogato in misura pari al 100%;
- nel caso il Rorac realizzato si collochi tra la soglia di primo e di secondo livello, il “*bonus pool*” è erogato nella misura dell'80%;
- nel caso il Rorac realizzato risulti inferiore alla soglia di secondo livello, come previsto dal RAF, il Consiglio di Amministrazione della Banca delibererà la mancata distribuzione dei Bonus.

In caso di riduzione del Bonus Pool secondo i criteri precedentemente espressi, i bonus individuali di cui all'Allegato 1, saranno ridotti in proporzione a tutti i beneficiari.

Gli Organi sociali e i dipendenti godono di alcuni *benefit* non monetari, con diverso peso in funzione del ruolo aziendale e del servizio. In particolare si tratta di polizza sanitaria, autovettura aziendale e *flexible benefits*.

La previsione di attribuzione di benefits nel 2017 è sintetizzabile nei seguenti termini:

- Polizza sanitaria a tutto il personale dipendente e per i membri del Consiglio d'Amministrazione della Banca.
- Autovettura aziendale per i dirigenti e il personale con ruoli commerciali.
- *Flexible benefits* per i dirigenti e i quadri aziendali. Banca Sistema ha introdotto un Piano *Benefit* la cui finalità è quella di supportare i propri lavoratori e le loro famiglie nelle attività sociali e culturali, nel trasporto pubblico, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche dei propri figli. Tale piano riguarda dirigenti e quadri aziendali, vale a dire circa metà dei dipendenti del Gruppo.

6.1.3 Rapporto tra la componente fissa e componente variabile

Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie del personale.

Di regola, la componente variabile della remunerazione non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1). Tuttavia, come consentito dalla normativa applicabile e dallo Statuto della Banca, il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea dei Soci, per uno o più membri del personale più rilevante, una remunerazione variabile superiore al 100% ma, comunque, non eccedente il 200% di quella fissa (rapporto 2:1); questo però in casi eccezionali e con una chiara indicazione delle ragioni sottostanti a tale superamento, nonché delle implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

La proposta all'Assemblea dei Soci in tale senso da parte del Consiglio di Amministrazione dovrà indicare almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento, le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

(¹) Eventualmente rettificato per assicurare la confrontabilità dell'utile lordo con quello di esercizi pregressi.

6.1.4 Destinatari del LTIP

Sulla base del peso dello specifico ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale e dell'influenza sui livelli di rischio e sui risultati aziendali, sono stati individuati 15 ruoli organizzativi suddivisi in 3 categorie di Destinatari (suddivisi in fasce da 1 a 3 della Tabella "A" che segue)

TABELLA "A"

Business	Ruoli	n. totale
<i>Fascia 1</i>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1
<i>Fascia 2</i>	Direttore Collection Direttore Commerciale Direttore legale e Affari Societari Direttore Operativo Vice Direttore Commerciale Direttore Tesoreria	6
<i>Fascia 3</i>	Commerciale Factoring Chief of Staff Investor Relator Direttore Amministrazione e Vigilanza Direttore Underwriting Responsabile Pricing and Structuring Direttore Middle Office Responsabile IT	8
	Totali	15

Nel triennio 2017-2019 la remunerazione variabile sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio come segue:

- Per importi inferiori a euro 20.000 l'intera remunerazione variabile sarà corrisposta upfront cash.
- Per importi compresi tra euro 20.000 e euro 50.000 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 50% upfront cash, per il restante 50% sarà differita e sarà corrisposta in azioni della Banca alla fine del periodo di differimento di 3 anni.
- Per importi superiori a euro 50.000 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 60% upfront (di cui il 50% cash e il 50% in azioni della Banca); il restante 40% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 3 anni per un importo pari al 50% in cash e per i restante 50% in azioni della Banca.

Ai fini del calcolo delle azioni della Banca da attribuire e della disciplina inerente l'assegnazione, si rinvia all'Allegato 2 ed al Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2017-2019 pubblicato sul sito internet www.bancasistema.it alla sezione *Governance*.

Vesting

L'arco temporale complessivo del LTIP è 6 anni, in quanto una parte differita dei Bonus sarà erogata nel corso del triennio 20/22 secondo quanto previsto dalle Politiche.

Retention

Il periodo di *retention* (divieto di compiere atti dispositivi) delle azioni della Banca assegnate in via differita viene fissato in 12 mesi.

Malus

Al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in azioni della Banca, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della performance dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali (*malus*).

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il meccanismo del *malus* trova applicazione, in particolare, nel caso in cui nel triennio la media degli obiettivi individuali conseguiti sia inferiore al 75% della media degli obiettivi *target* individuati ai sensi della presente Politica.

Claw Back

Premesso che il mancato raggiungimento di un Utile Lordo positivo non dà accesso al sistema di incentivi per nessun componente del personale, non solo a quello più rilevante, sono soggetti a *claw back* (obbligo di restituzione degli incentivi pagati o mancato pagamento degli incentivi riconosciuti) gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai componenti del personale che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione⁽¹⁾,
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

In tale caso, il Consiglio di Amministrazione delibera in ordine all'applicazione del meccanismo di *claw back*.

⁽²⁾ Art. 26 D.lgs. n. 385/1993: “1. I soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso banche devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico.

2. Ai fini del comma 1, gli esponenti devono possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze, con decreto adottato sentita la Banca d'Italia, individua:

a) i requisiti di onorabilità omogenei per tutti gli esponenti; b) i requisiti di professionalità e indipendenza, graduati secondo principi di proporzionalità; c) i criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire e con le caratteristiche della banca, e di adeguata composizione dell'organo; d) i criteri di correttezza, con riguardo, tra l'altro, alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da queste irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché a ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente; e) i limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario; f) le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata.

4. [...omissis...]

5. Gli organi di amministrazione e controllo delle banche valutano l'idoneità dei propri componenti e l'adeguatezza complessiva dell'organo, documentando il processo di analisi e motivando opportunamente l'esito della valutazione. In caso di specifiche e limitate carenze riferite ai criteri previsti ai sensi del comma 3, lettera c), i medesimi organi possono adottare misure necessarie a colmarle. In ogni altro caso il difetto di idoneità o la violazione dei limiti al cumulo degli incarichi determina la decadenza dall'ufficio; questa è pronunciata dall'organo di appartenenza entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto o della violazione sopravvenuti. Per i soggetti che non sono componenti di un organo la valutazione e la pronuncia della decadenza sono effettuate dall'organo che li ha nominati.

6. La Banca d'Italia, secondo modalità e tempi da essa stabiliti, anche al fine di ridurre al minimo gli oneri gravanti sulle banche, valuta l'idoneità degli esponenti e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, anche sulla base dell'analisi compiuta e delle eventuali misure adottate ai sensi del comma 5. In caso di difetto o violazione pronuncia la decadenza dalla carica”.

⁽¹⁾ Art. 53, quarto comma e ss., D.lgs. n. 385/1993: “4. La Banca d'Italia disciplina condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche o dei gruppi bancari, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della banca o del gruppo bancario nonché' dei soggetti a essi collegati. In ogni caso i soci e gli amministratori, fermi restando gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del codice civile, si astengono dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi. Ove verifichi in concreto l'esistenza di situazioni di conflitto di interessi, la Banca d'Italia può stabilire condizioni e limiti specifici per l'assunzione delle attività di rischio.

4-bis. Le condizioni di cui al comma 4 sono determinate tenuto conto:

a) dell'entità del patrimonio della banca;
b) dell'entità della partecipazione eventualmente detenuta;
c) dell'insieme delle attività di rischio del gruppo bancario nei confronti dei soggetti di cui al comma 4 e degli altri soggetti ai medesimi collegati secondo quanto stabilito dalla Banca d'Italia

4-ter. La Banca d'Italia individua i casi in cui il mancato rispetto delle condizioni di cui al comma 4 comporta la sospensione dei diritti amministrativi connessi con la partecipazione.

4-quater. La Banca d'Italia, in conformità alle deliberazioni del CICR, disciplina i conflitti d'interessi tra le banche e i soggetti indicati nel comma 4, in relazione ad altre tipologie di rapporti di natura economica.

4-quinquies. Le disposizioni emanate ai sensi del presente articolo possono prevedere che determinate operazioni siano sottoposte ad autorizzazione della Banca d'Italia. Possono inoltre prevedere che determinate decisioni in materia di remunerazione e di incentivazione siano rimesse alla competenza dell'assemblea dei soci, anche nel modello dualistico di amministrazione e controllo, stabilendo quorum costitutivi e deliberativi anche in deroga a norme di legge.

4-sexies”. [...omissis...].

6.2 La struttura della remunerazione degli organi amministrativi

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema è determinata dall'Assemblea dei Soci.

Consiste in un importo annuale fisso per ciascun Consigliere, il cui ammontare è differenziato tra Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Consiglieri sulla base della delibera assunta dal Consiglio di amministrazione.

Ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione percepirà un emolumento annuale fisso aggiuntivo in relazione alla partecipazione a ciascun Comitato interno, unitamente al rimborso delle spese, debitamente documentate, sostenute in ragione degli incarichi assunti.

L'ammontare del compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in coerenza con il ruolo attribuito, è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato riceve un compenso determinato dal Consiglio d'Amministrazione; inoltre, in qualità di Direttore Generale, e quindi di dipendente della Banca, riceve una remunerazione annua linda, sempre determinata dal Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile della remunerazione eventualmente attribuita all'Amministratore Delegato è soggetta, oltre che alle regole dettate in tema di "bonus pool", alle previsioni di cui agli Allegati 1 e 2.

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.2125 del Codice civile. Il corrispettivo per l'impegno di non concorrenza assunto è concordato per ognuno dei tre anni successivi alla cessazione del rapporto nella misura del 25% della retribuzione annua linda percepita nell'ultimo anno di prestato servizio e dei flexible benefit eventualmente goduti.

Il corrispettivo è differito in quanto erogato entro la fine del mese antecedente all'ultimo mese di vigenza dell'obbligo di non concorrenza (vale a dire alla fine dei tre anni di limitazione della concorrenza) calcolato a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro ⁽³⁾. La violazione del predetto obbligo comporterà per l'Amministratore Delegato l'obbligo di immediata restituzione di un importo equivalente al costo complessivo sostenuto da Banca Sistema per la corresponsione del corrispettivo per l'obbligo di non concorrenza nonché, ai sensi degli articoli 1382 e seguenti del Codice Civile, l'obbligo di immediata corresponsione dell'importo netto equivalente al 35% della retribuzione linda annuale relativa all'ultimo anno di prestato servizio comprensiva dei flexible benefit, a titolo di penale convenzionale. Peraltro, a fronte della violazione degli ulteriori obblighi assunti nel patto (di informazione, di riservatezza, del divieto di storno di dipendenti) il medesimo, ai sensi degli articoli 1382 e seguenti del Codice Civile, dovrà corrispondere alla Banca, per ciascuna violazione, a titolo di penale contrattuale, l'importo netto equivalente al 20% della retribuzione linda annuale relativa all'ultimo anno di mandato, comprensiva dei flexible benefit.

Le remunerazioni dei dipendenti che dovessero ricoprire cariche consigliari in società partecipate e/o collegate sono incluse nella remunerazione percepita dagli stessi come dipendenti del Gruppo.

Per i Consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione. Ove stabiliti, essi rappresenterebbero una parte non significativa della remunerazione.

6.3 La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è esclusivamente fissa ed è determinata dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

³ La Banca si riserva la facoltà di corrispondere, agli aventi diritto, anticipi di importo limitato sul corrispettivo pattuito, in ogni caso inferiori al 50% del corrispettivo per la non concorrenza previsto nei singoli patti.

6.4 La struttura della remunerazione dei dipendenti

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione di tutti i dipendenti della Banca e del Gruppo segue le norme del CCNL applicabile e, per quelli delle società estere del Gruppo, la normativa applicabile nella giurisdizione in cui prestano la loro attività lavorativa.

La componente fissa, di norma prevalente sulla parte variabile, remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso.

La remunerazione dei dipendenti ricompresi tra il “personale più rilevante” viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione che, definisce il piano di incentivazione rivolto a tali soggetti nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo.

6.4.1 Componente variabile

La componente variabile della remunerazione eventualmente attribuita ai dipendenti ricompresi tra il “personale più rilevante” è soggetta alle regole di cui all’ Allegato 1.

Ai dipendenti non compresi tra il “personale più rilevante” può essere assegnato un Bonus in cash di importo limitato.

Ai fini dell’attribuzione del Bonus la Banca invia, dopo l’approvazione del bilancio d’esercizio, un’apposita lettera ai beneficiari (la **“Lettera di Attribuzione”**), con la quale indica, tra l’altro, (i) l’importo corrisposto per cassa relativo all’esercizio di riferimento; (ii) il numero di azioni attribuite alle condizioni di cui al Piano di Stock Grant 2017-2019.

A partire dall’esercizio 2015 sono stati, inoltre, sottoscritti dalla Banca 35 patti di non concorrenza con tutti i dirigenti della Banca, con gli appartenenti alle funzioni commerciali e con dipendenti che occupano posizioni chiave i cui corrispettivi sono differiti con le medesime modalità previste per l’Amministratore Delegato meglio descritte al precedente punto 6.2⁴.

6.5 Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo

Per gli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo (ivi inclusa la Direzione Risorse Umane e il Dirigente Preposto), l’attribuzione del Bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi delle funzioni medesime (obiettivi di controllo), non collegati in alcun modo ai risultati economici della Banca. In particolare, l’attribuzione del Bonus è indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

La parte variabile della remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo non può superare il limite di 1/3 (un terzo) della parte fissa.

In Banca rientrano tra le funzioni di controllo:

- Direttore Finanziario, in quanto Dirigente preposto

⁴ cfr. quanto previsto sub nota a piè di pagina n. 1.

- Direttore Internal Audit
- Direttore HR
- Direttore Rischio
- Responsabile Compliance e Antiriciclaggio.

7. REGOLE PARTICOLARI APPLICABILI ALLA PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regolano i rapporti tra la Banca ed i beneficiari dei Bonus al ricorrere di determinati eventi.

7.1 Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca, a seguito di recesso esercitato per qualsivoglia motivo da parte della Banca medesima ovvero di dimissioni (diverse da quelle di pensionamento e invalidità), viene meno il diritto del dipendente interessato di ottenere la parte differita della remunerazione variabile maturata alla data di cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva diversa e motivata delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Durante il periodo di preavviso, che sia o meno lavorato, la parte variabile della remunerazione non potrà essere erogata.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il beneficiario ha diritto a ottenere la remunerazione variabile maturata, calcolata sulla base di un criterio “*pro-rata temporis*” tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali previamente determinati. La corresponsione dell'importo all'interessato è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

7.2 Pensionamento - Invalidità

Qualora il beneficiario acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, troveranno applicazione le regole previste nel caso di risoluzione consensuale del rapporto.

7.3 Morte

In caso di morte del beneficiario, gli eredi, dall'apertura della successione, hanno diritto a richiedere il Bonus (già maturato e non distribuito) spettante al beneficiario stesso nei termini di prescrizione del diritto.

ALLEGATO 1

Il presente Allegato descrive gli indicatori di *performance* individuale a cui è legata l'erogazione della remunerazione variabile (parte erogata in denaro e in azioni), una volta definito il “*bonus pool*”.

Sono lo strumento utilizzato dalla Banca per la valutazione delle performance individuali e per la determinazione del conseguente Bonus individuale, nonché come meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus*) al momento dell'erogazione del bonus differito per l'anno di competenza.

Il totale della remunerazione variabile risultante dagli incentivi individuali non potrà in ogni modo superare l'ammontare del “*bonus pool*”. Nel caso risultasse maggiore, gli incentivi individuali verranno ridotti pro-quota in modo da eliminare la parte eccedente il “*bonus pool*”.

A. *Performance aziendale*

I parametri relativi alla *performance* aziendale - che condizionano la distribuzione della componente variabile nell'ambito del “*bonus pool*” - sono disciplinati dal punto 6.1.2 delle Politiche.

Il raggiungimento della *performance* aziendale è verificato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle procedure sopra descritte.

B. *Performance individuale*

In aggiunta ai requisiti di *performance* aziendale sopra riportati, l'erogazione della componente variabile, parte in denaro e parte in azioni, è sottoposta al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali sia quantitativi che qualitativi definiti e comunicati al personale più rilevante all'inizio dell'esercizio di riferimento.

Annualmente, viene attuato il processo di valutazione delle *performance*: ciascun dipendente della Banca accede alla sua sezione personale del portale risorse umane dedicato a Banca Sistema: web <http://studioripamonti.zucchetti.com/HRPortal/> e condivide con il proprio responsabile gli obiettivi quantitativi e qualitativi dell'anno successivo.

Agli obiettivi quantitativi viene assegnato un criterio di misura che permette la verifica puntuale dei risultati raggiunti.

A titolo esemplificativo si riportano alcuni dei parametri utilizzati a seconda dei ruoli ricoperti.

Indicatori quantitativi:

Raggiungimento degli obiettivi di budget individuali e di area: sono gli obiettivi maggiormente quantificabili, legati prevalentemente all'area vendite o comunque dove esiste un parametro quantitativo certo (es.: volume di vendita effettuato rispetto al *budget*, risparmio annuo di cost funding rispetto al *budget*).

Generazione di valore: sono obiettivi che daranno valore aggiunto a un nuovo prodotto o a un nuovo servizio (es.: contributo delle iniziative di *marketing* al raggiungimento del target factoring, gestione puntuale dei reclami, crescita professionale dei collaboratori).

Diminuzione dei costi: obiettivi di contenimento delle spese operative (es.: contenimento dei costi di consulenza, riduzione ore straordinario, riduzione costi di manutenzione.)

Riduzione dei tempi di risposta: obiettivi legati all'aumento della soddisfazione del cliente, interno o esterno (es.: tempestività nella segnalazione di manovre correttive rispetto al *budget*, numero pratiche prezzate/*headcount* per il *pricing*, rispetto tempistiche chiusura delle *Open Issue* rilevate dalle funzioni di Controllo).

Aumento dell'efficienza. Obiettivi legati alla comparazione con le stesse attività svolte negli anni precedenti avendo riguardo al miglioramento della *performance* complessiva della Banca (es.: riduzione della percentuale di errori operativi, aumento del valore pubblicitario equivalente, rispetto tempistiche sui progetti).

Indicatori qualitativi: Gli indicatori qualitativi utilizzati dal Gruppo sono 4, a loro volta suddivisi in 2 sottoindicatori, inseriti in una scheda di *performance* nel sopracitato sito web. Sono previsti 4 livelli di giudizio:

- A) OLTRE IL LIVELLO RICHIESTO
- B) ADEGUATO AL RUOLO
- C) MARGINI DI MIGLIORAMENTO PER IL RUOLO RICOPERTO
- D) SIGNIFICATIVE CARENZE RISPETTO AL RUOLO

In particolare gli indicatori qualitativi riguardano

- l'osservanza ed il rispetto dei "valori" che la Banca pone alla base della sua attività, ai sensi della normativa applicabile e del Codice Etico del Gruppo;
- la correttezza nelle relazioni con la clientela e la sua fidelizzazione;
- la capacità e competenza professionale;
- la costante dedizione al lavoro, la disponibilità nei confronti dei colleghi e la capacità a lavorare in *team*;
- la capacità di trovare soluzioni concrete e possibilmente innovative avendo sempre come obiettivo una sana e prudente gestione della Banca e del suo valore in un'ottica di lungo periodo;
- la propensione ad assumersi la responsabilità delle decisioni e la tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi individuali;
- la capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse e la capacità di coinvolgere e motivare i collaboratori, promuovendone la crescita anche tramite l'attento utilizzo dello strumento della delega;
- il contenimento dei rischi legali e reputazionali.

* * * *

Gli obiettivi individuali individuati ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel LTIP 2017-2019 sono i seguenti:

Fascia 1 (Amministratore Delegato/Direttore Generale)

Per quanto attiene l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il bonus sarà subordinato al raggiungimento di un Utile Lordo positivo (come sopra meglio individuato) quale condizione per la

distribuzione del “*bonus pool*” e, per il triennio 2017/2019 raggiungimento dei criteri di accesso (Key Risk Indicator, di seguito, **KRI**) previsti nel RAF dell’anno di riferimento, di peso eguale tra loro (**CET1 - LCR**). Ciò in quanto, come detto, in caso di mancato raggiungimento della soglia di primo livello indicata nel RAF anche di uno solo dei predetti 2 KRI, la Banca non eroga alcun Bonus.

Oltre a tali obiettivi aziendali, l’erogazione del bonus sarà subordinata alla valutazione (con i criteri di cui al paragrafo successivo) del raggiungimento di obiettivi collegati ai seguenti parametri:

- Redditività aziendale
- Crescita aziendale
- Crescita del valore dell’azione della Banca

Per redditività aziendale la misura di valutazione è l’”Utile Lordo” rispetto al budget.

Per crescita si intende la percentuale di crescita anno su anno del margine d’intermediazione rispetto al budget.

Per crescita del valore dell’azione si intende la differenza tra la variazione tendenziale (rispetto all’esercizio precedente) del prezzo medio di mercato delle azioni della Banca e la variazione tendenziale dell’indice medio FTSE Italia Finanza nell’ultimo trimestre dell’esercizio, secondo la formula seguente:

$$\left[\frac{BS^{4/t} - BS^{4/t-1}}{BS^{4/t-1}} \times 100 \right] - \left[\frac{Indice^{4/t} - Indice^{4/t-1}}{Indice^{4/t-1}} \times 100 \right]$$

DOVE:

$BS^{4/t}$ = prezzo medio di mercato dell’azione di Banca Sistema degli ultimi 3 mesi dell’esercizio di riferimento t

$BS^{4/(t-1)}$ = prezzo medio di mercato dell’azione di Banca Sistema degli ultimi 3 mesi dell’esercizio t-1

$Indice^{4/t}$ = indice medio FTSE Italia Finanza degli ultimi 3 mesi dell’esercizio di riferimento t

$Indice^{4/(t-1)}$ = indice medio FTSE Italia Finanza degli ultimi 3 mesi dell’esercizio t-1

Ai fini dell’erogazione del Bonus dell’Amministratore Delegato, la Banca ha individuato i seguenti criteri di correzione (Key Risk Indicator, di seguito, **KRI**) previsti nel RAF dell’anno di riferimento, di peso eguale tra loro:

- **Common Equity Tier 1 ratio (CET1)**
- **Liquidity Coverage Ratio (LCR)**

In caso di mancato raggiungimento della soglia target indicata nel RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, anche di uno solo dei 2 KRI, e purché sia osservata la soglia di primo livello, la componente variabile complessiva della remunerazione riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, non potrà superare l'80% della componente fissa della remunerazione.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI:

Per *threshold* si intende il raggiungimento di almeno il 75% dei target di redditività e di crescita aziendale e si intende il raggiungimento di un valore non inferiore al -5% del target legato alla crescita del valore dell'azione.

Per *overperformance* si intende il raggiungimento di oltre il 150% degli obiettivi di redditività e di crescita aziendale e il raggiungimento di un valore oltre il 5% dell'obiettivo di crescita del valore dell'azione.

I primi due obiettivi (redditività e crescita aziendale) determinano rispettivamente il 40% dell'importo complessivo del bonus, mentre il terzo obiettivo (crescita del valore dell'azione) pesa per il 20% dell'importo del Bonus.

In particolare il Bonus sarà quantificato, per ognuno dei tre obiettivi, come segue:

- *threshold* = 50% della Retribuzione Annuia Lorda
- *target*: 100% della Retribuzione Annuia Lorda,
- *overperformance* = 200% della Retribuzione Annuia Lorda

Il Consiglio di Amministrazione della Banca valuterà il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministratore Delegato dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di riferimento del Piano.

PERFORMANCE TRIENNALE

Alla fine del triennio 2017/2019 verrà effettuata una valutazione complessiva della performance triennale che consentirà l'erogazione dei Bonus differiti.

Nel caso di non raggiungimento degli obiettivi previsti e al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in azioni della Banca, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della performance dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, fermo restando la verifica dei criteri di accesso previsti al par. 6.1.2 e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali (*malus*).

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il meccanismo del *malus* trova applicazione, in particolare, nel caso in cui nel triennio la media degli obiettivi individuali conseguiti sia inferiore al 75% della media degli obiettivi *target* individuati ai sensi della presente Politica.

Fasce 2, 3

Gli obiettivi per le altre categorie del personale più rilevante sono costituiti, oltre agli obiettivi aziendali, da:

- 2 obiettivi di Direzione stabiliti dal responsabile di direzione (nel caso di diretti riporti all'Amministratore Delegato uno dei due obiettivi viene prestabilito e determinato nell'utile lordo a budget della Banca).
- 2 obiettivi individuali.

Gli obiettivi di Direzione pesano complessivamente il 60% e sono identici per tutti gli interessati facenti parte della Direzione (a parte i diretti riporti dell'Amministratore Delegato).

Gli obiettivi individuali pesano il 40% e potranno essere quantitativi e/o qualitativi.

Nel caso di obiettivi qualitativi, se non direttamente misurabili, dovranno essere indicati preventivamente i processi seguiti per giudicare il loro livello di raggiungimento.

Il responsabile di direzione definisce i due obiettivi individuali per ciascuna delle posizioni della sua organizzazione che sono incluse nel LTIP. Questi obiettivi devono essere specificamente collegati al ruolo ricoperto dall'interessato.

Gli obiettivi di threshold, target e overperformance saranno prestabiliti e definiti dal responsabile di direzione e condivisi con i suoi collaboratori.

Lo scostamento dal target è definito per ogni singolo obiettivo di direzione e individuale.

Il mancato raggiungimento almeno al livello threshold nei due obiettivi individuali azzera totalmente l'incentivo individuale.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca valuterà il livello di raggiungimento degli obiettivi del personale rilevante dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di riferimento del Piano.

Per ciascuna delle seguenti fasce il valore dell'incentivo è il seguente:

FASCIA 2: 66,7% della Retribuzione Annua Lorda con un massimo di 80% per l'overperformance e un minimo del 33,35% per il threshold.

FASCIA 3: 50% della Retribuzione Annua Lorda con un massimo di 60% per l'overperformance e un minimo del 25% per il threshold.

PERFORMANCE TRIENNALE

Alla fine del triennio 2017/2019 verrà effettuata una valutazione complessiva della performance triennale che consentirà l'erogazione dei Bonus differiti.

Nel caso di non raggiungimento degli obiettivi previsti e al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in azioni della Banca, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della performance dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, fermo restando la verifica dei criteri di accesso previsti al par. 6.1.2 e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove

situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali (*malus*).

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il meccanismo del *malus* trova applicazione, in particolare, nel caso in cui nel triennio la media degli obiettivi individuali conseguiti sia inferiore al 75% della media degli obiettivi *target* individuati ai sensi della presente Politica.

ALLEGATO 2**Long Term Incentive Plan (“LTIP”)****Premessa**

Il presente Allegato ha lo scopo di illustrare le caratteristiche principali del *Long Term Incentive Plan* adottato da Banca Sistema e del Piano di Stock Grant 2017-2019 (di seguito il “**Piano**”) sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci, ai fini della determinazione e della erogazione della componente variabile della remunerazione.

1. Definizioni

I termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con lettera iniziale maiuscola (e le loro variazioni grammaticali), hanno il significato di seguito indicato per ciascuno di essi, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

Azioni	Azioni ordinarie con godimento regolare di Banca Sistema del valore nominale pari ad Euro 0,12 ciascuna.
Assegnazione dei Bonus	Criteri di determinazione dei Bonus da assegnare ai singoli Beneficiari sulla base del LTIP 2017-2019.
Attribuzione delle Azioni	L’attribuzione gratuita - previa verifica del conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> (aziendali e individuali) di cui al Documento sulle Politiche di Remunerazione 2017 (di seguito le “ Politiche 2017 ”) - del numero delle Azioni che ciascun Beneficiario riceverà gratuitamente con riferimento ad ogni Ciclo, in base alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione al termine del triennio di riferimento.
Banca Sistema o Banca	Banca Sistema S.p.A., con sede legale in Milano, Corso Monforte n. 20, 20122 iscritta presso il Registro delle Imprese di Milano al n. 12870770158.
Beneficiari	I membri del PPR (di seguito definito)
Bonus Pool	Ammontare determinato dal Consiglio di Amministrazione della Banca ogni inizio Ciclo.
Bonus	Componente variabile (da erogare ai sensi del punto 6.1.4. delle Politiche 2017) della remunerazione relativa agli esercizi 2017 – 2019 come prevista dalle Politiche 2017.

Cessione	Qualsiasi tipo di trasferimento, incluso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, creazione di usufrutto, conferimento, permuta, dazione in pagamento, vendita forzata, ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione (gratuito o oneroso) che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle azioni ordinarie di Banca Sistema o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.
Ciclo	Arco temporale che comprende gli esercizi sociali cui sono riferiti gli obiettivi di <i>performance</i> al raggiungimento dei quali è subordinato il pagamento del Bonus ai sensi del LTIP 2017-2019. <ul style="list-style-type: none"> - 1° Ciclo: 01/01/2017 - 31/12/2017 (il 1° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2017); - 2° Ciclo: 01/01/2018 - 31/12/2018 (il 2° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2018); - 3° Ciclo: 01/01/2019 - 31/12/2019 (il 3° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2019).
Comitato per la Remunerazione o “CR”	Comitato istituito da Banca Sistema in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e nella Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 <i>Disposizioni di vigilanza per le banche e successivi aggiornamenti</i> .
Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema.
Documento sulle Politiche di Remunerazione 2017	Il Documento sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 2017 e aggiornato in data 28 marzo 2017.
Gruppo Banca Sistema o Gruppo	Banca Sistema e le società attualmente, o che dovessero in futuro divenire, direttamente o indirettamente, controllate da Banca Sistema ai sensi dell’articolo 2359 del Codice Civile e dell’articolo 93 del Testo Unico della Finanza.
Invalidità Permanente	Qualsiasi infermità, comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il Beneficiario in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.

Lettera di Assegnazione	Apposita lettera con la quale vengono comunicate al Beneficiario l'entità del Bonus, le condizioni e le modalità di erogazione dello stesso.
Lettera di Attribuzione	Apposita lettera mediante la quale Banca Sistema, comunica al Beneficiario: (i) l'importo del Bonus erogato in cash (tramite bonifico su conto intestato al Beneficiario); (ii) il numero delle Azioni attribuite (mediante deposito in un conto amministrato vincolato aperto); (iii) il Periodo di Differimento; (iv) il Periodo di <i>Retention</i> applicabile alle Azioni attribuite.
Personale più rilevante o “PPR”	Le risorse di cui al par. 4 delle Politiche 2017
Periodo di <i>Retention</i>	Periodo in cui il Beneficiario si impegna a non effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni attribuite.
Prezzo delle Azioni	Il prezzo delle Azioni determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo Banca Sistema sul MTA - Segmento STAR negli ultimi tre mesi antecedenti la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera l'Attribuzione gratuita delle Azioni.

2. Oggetto e finalità del LTIP

La Banca, ha adottato nel 2016 un LTIP che è stato oggetto di revisione nel momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca delle Politiche 2017 ed è inerente all'Assegnazione di Bonus e all'Attribuzione di Azioni di Banca Sistema ai Beneficiari – come individuati al punto 6.1.4 delle Politiche 2017 - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* (di cui all'Allegato 1 alle Politiche 2017).

3. Assegnazione del Bonus e Attribuzione delle Azioni

L'Assegnazione del Bonus (da erogare in *cash* e, se nel caso, in parte a mezzo Attribuzione gratuita di Azioni) è condizionata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali, come specificato nelle Politiche 2017 (cfr. anche Allegato n. 1).

Il Beneficiario, al momento dell'Assegnazione del bonus e/o dell'Attribuzione delle azioni, deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere titolare di una carica o di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa;

- non aver comunicato le proprie dimissioni;
- non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Ai fini della struttura della componente variabile e della determinazione dell'ammontare del Bonus da erogare, si rinvia al punto 6.1.4. delle Politiche 2017.

Le modalità di assegnazione dei bonus sono comunicate con la lettera di Assegnazione, contenente gli obiettivi individuali e aziendali ed il Regolamento del Piano, mentre l'attribuzione dei medesimi avviene a mezzo Lettera di Attribuzione da comunicare entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato.

Le Azioni attribuite nel corso del LTIP hanno regolare godimento e conseguentemente il Beneficiario, salvo quanto di seguito specificato, diverrà titolare di tutti i diritti amministrativi e patrimoniali alle stesse connessi dal momento dell'intestazione a suo nome.

Le Azioni oggetto di attribuzione potranno essere rinvenute, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche tramite l'Attribuzione di Azioni eventualmente acquistate e/o detenute da Banca Sistema.

Per quanto concerne il calcolo del numero delle Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario, si rinvia al Documento Informativo del Piano di Stock Grant consultabile sul sito internet della Banca (www.bancasistema.it) alla sezione *Governance*.

La quota del Bonus in Azioni sarà attribuita al Beneficiario tramite un intermediario autorizzato dalla Banca e presso il quale il singolo Beneficiario ha aperto un conto di deposito titoli secondo le modalità e le caratteristiche (deposito vincolato durante il Periodo di *Retention*) che saranno indicate al Beneficiario dalla Banca. Le spese relative a tali operazioni sono a carico della Banca. Entro l'ultimo giorno del mese in cui avviene la Attribuzione delle Azioni il Beneficiario dovrà provvedere a corrispondere alla Banca l'importo minimo sufficiente a coprire eventuali imposizioni fiscali e/o contributive dallo stesso dovute con ritenuta alla fonte. In mancanza di pagamento da parte del Beneficiario, la Banca potrà trattenere tale importo dalle somme dalla stessa dovute al Beneficiario a qualunque titolo, ivi compreso quello retributivo. Le spese relative al trasferimento o vendita delle Azioni dopo l'Attribuzione delle Azioni sono a carico del Beneficiario.

Resta inteso che in caso di cessione individuale del rapporto di lavoro dalla Banca ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione con contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, i diritti attribuiti dal Piano di Stock Grant.

4. Periodo di Differimento e di Retention

In linea con quanto previsto dalla Circolare 285 e dagli orientamenti EBA, il LTIP prevede - per il triennio 2017-2019 - che la remunerazione variabile sia in parte (dal 40 al 50%) soggetta ad un periodo di differimento di 3 anni qualora l'importo da erogare sia pari o superiore ad Euro 20.000,00 (vedi punto 6.1.4. delle Politiche 2017).

Per quanto concerne le Azioni attribuite a titolo di remunerazione variabile, il LTIP prevede un Periodo di *Retention* la cui durata, declinata diversamente per ciascun Ciclo del LTIP, decorre dalla data relativa all'esercizio del Ciclo corrispondente.

Nell'arco temporale 2017-2019 sarà corrisposto – a seconda dell'importo della remunerazione variabile di cui al punto 6.1.4. delle Politiche 2017 – il totale, ovvero il 50% ovvero il 60% dell'incentivo annuale, all'esito della verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi di cui all'Allegato 1, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

Nell'arco temporale 2020–2022, vale a dire con differimento triennale e con assegnazione definitiva dopo la conferma del raggiungimento degli obiettivi di cui al triennio 2017-2019 entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019., sarà corrisposto l'eventuale residuo dell'incentivo annuale (ossia il 50% ovvero il 40% del Bonus attribuito) maturato con riferimento agli esercizio chiusi al 31 dicembre 2017, 31 dicembre 2018 e 31 dicembre 2019 sotto forma di Azioni o di azioni e in *cash*, a seconda di quanto previsto dalle Politiche 2017,

Nello specifico, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di cui all'Allegato 1 delle Politiche 2017:

- alla fine del 1° Ciclo viene assegnato il Bonus maturato ed individuato il numero delle Azioni e l'eventuale ammontare in *cash* costituenti parte della quota differita. Quest'ultima potrà essere definitivamente assegnata entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. La durata del periodo di *retention* sarà pari a 1 (uno) anno decorrente dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 1° Ciclo;

- alla fine del 2° Ciclo viene assegnato il Bonus maturato ed individuato il numero delle Azioni e l'eventuale ammontare in *cash* costituenti parte della quota differita. Ques'ultima potrà essere definitivamente assegnata entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. La durata del periodo di *retention* sarà pari a 1 (uno) anno decorrente dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 2° Ciclo;

- alla fine del 3° Ciclo viene assegnato il Bonus maturato ed individuato il numero delle Azioni e l'eventuale ammontare in *cash* costituenti parte della quota differita. Ques'ultima potrà essere definitivamente assegnata entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. La durata del periodo di *retention* sarà pari a 1 (uno) anno decorrente dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 3° Ciclo.

Le Azioni sono soggette al Periodo di *Retention* anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, tranne che nei casi di morte o Invalidità Permanente del Beneficiario, casi in cui viene meno il Periodo di *Retention*.

Le Azioni soggette al Periodo di *Retention* rimangono in deposito vincolato presso l'intermediario autorizzato indicato dalla Banca per tutto il Periodo di *Retention*.

Sul suddetto deposito vincolato saranno accreditati i dividendi e gli interessi che matureranno durante il Periodo di *Retention*. I relativi importi saranno liberati unitamente alle Azioni al termine del Periodo di *Retention*.

La Banca si riserva di subordinare la detenzione delle Azioni ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le conseguenze contributive, fiscali o finanziarie per la Società derivanti dal Piano alla luce della normativa di volta in volta applicabile.

Decorso il corrispondente Periodo di *Retention* le Azioni potranno essere liberalmente negoziabili.

5. Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

Il diritto a ricevere gratuitamente le Azioni è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile (fatta salva la trasmissione ai successori *mortis causa*). Qualsiasi cessione tentata o effettuata sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società.

6. Disposizioni generali

6.1 Gestione ed amministrazione del LTIP

Il Consiglio di Amministrazione approva il LTIP, fatte salve le competenze dell'Assemblea dei Soci della Banca in materia di Piani azionari o assimilabili. Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione in merito all'interpretazione ed all'applicazione del LTIP sarà definitiva e vincolante per i soggetti interessati.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è l'organo responsabile dell'amministrazione del LTIP. Esso ha tutti i poteri operativi di gestione del LTIP, anche delegabili.

6.2 Costi, regime fiscale e contributivo

Saranno a carico del Beneficiario le imposte ed i contributi eventualmente dovuti a fronte:

- dell'attribuzione delle Azioni,
- del possesso delle Azioni,
- della Cessione delle Azioni.

Banca Sistema opererà quale sostituto d'imposta in tutti i casi previsti dalla legge operando le ritenute fiscali e contributive in ossequio alla normativa vigente. Il Beneficiario si obbliga a fornire a Banca Sistema sia durante il rapporto lavorativo, sia successivamente alla cessazione dello stesso tutte le informazioni necessarie al corretto adempimento degli obblighi di sostituzione d'imposta, incluse quelle eventualmente richieste da Banca Sistema.

6.3 Rapporti di lavoro

La partecipazione del Beneficiario al Piano è volontaria e non costituisce, né fa sorgere in capo al Beneficiario, alcun vincolo in termini di stabilità del rapporto di lavoro ovvero alcun diritto o aspettativa di qualsivoglia natura, anche futura, ivi incluse aspettative di natura "economica", avente causa e ad ogni modo connessa – direttamente o indirettamente - a qualsivoglia rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Banca.

Ogni beneficio che dovesse derivare dal LTIP ha carattere straordinario e non potrà ad alcun titolo incidere sugli istituti retributivi diretti ed indiretti disciplinati dagli accordi collettivi e dalla legge e non potrà pertanto avere alcun effetto sul calcolo degli stessi.

6.3 Modifiche al LTIP

Fermo restando la competenza dell'Assemblea ai fini della modifica del Piano di Stock Grant, il Consiglio di Amministrazione potrà in qualunque momento apportare al LTIP le modifiche ritenute opportune, al fine di renderlo conforme alla normativa di volta in volta applicabile.

Al Consiglio di Amministrazione sarà attribuito ogni potere necessario e/o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al LTIP, e fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili e, in particolare, delle "Disposizioni di Vigilanza per le Banche in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate dalla Banca d'Italia.

Il Consiglio di Amministrazione comunicherà al Beneficiario ciascuna modifica entro 10 giorni lavorativi dall'approvazione della modifica stessa.