

**Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. 2018
e resoconto sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2017**

redatta ai sensi dell'art. 123 *ter* TUF, dell'art. 84 *quater* deliberazione Consob 11971/1999 ("Regolamento Emittenti") e nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013, e al Codice di Autodisciplina delle società quotate

Approvata dal Consiglio di amministrazione dell'8 marzo 2018 e sottoposta a delibera
dell'Assemblea dei Soci in parte ordinaria convocata per il giorno 23 aprile 2018

Indice

1.	Premessa - Contesto normativo	4
2.	Classificazione della Banca.....	5
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVANZIONE DEL PERSONALE		
1.	Missione del Gruppo Banca Sistema e Obiettivi della Politica di Remunerazione.....	6
2.	Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione.....	7
3.	I destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione	11
4.	Obblighi di Informativa	13
5.	La Struttura della remunerazione del Gruppo	13
5.1	Principi generali.....	14
5.1.1.	Componente fissa.....	14
5.1.2.	Componente variabile.....	14
5.1.3.	Rapporto tra la componente fissa e componente variabile.....	17
5.1.4.	Destinatari del LTIP	17
5.2.	La struttura della remunerazione degli organi amministrativi.....	20
5.3.	La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	21
5.4.	La struttura della remunerazione dei dipendenti, in particolare per quelli ricompresi tra il personale più rilevante	22
5.5.	Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo	23
6	Regole particolari applicabili alla parte differita del bonus discrezionale in presenza di eventi straordinari.....	23
6.1.	Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale	24
6.2.	Pensionamento - Invalidità	24
6.3.	Morte.....	24
7	Piani basati su strumenti finanziari.....	24
7.1.	Piano di <i>Stock Grant</i>	25
8.	Modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata per l'esercizio al 31.12.2017.....	26

SEZIONE II POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE 2017

1.	Considerazioni Generali.....	28
2	Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni.....	28
3.	Piani basati su strumenti finanziari.....	30
4	Tabelle.....	34

1. Premessa - Contesto Normativo

La presente Relazione è redatta ai fini dell'informativa al pubblico ai sensi delle vigenti normative in materia e, in particolare, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, delle Delibere attuative emanate da Consob e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché della disciplina del settore bancario e delle norme di autoregolamentazione contenute nel 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 le "Disposizioni").

Nella presente Relazione vengono incluse le informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui c.d. "*risk taker*" non ricomprese nell'ambito del citato art. 123- *ter* del TUF.

La Relazione, pertanto, illustra la Politica per la Remunerazione del Gruppo Banca Sistema in coerenza con le disposizioni di cui al Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. nonché con le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari adottate da Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE – CRD 4). Le Politiche tengono altresì conto degli *standard* tecnici e regolamentari concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'*European Banking Authority* ("**EBA**"), del *Financial Stability Board* ("**FSB**") nonché della disciplina regolante la materia delle operazioni con le Parti correlate.

La presente Relazione, approvata con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 2018, è composta da due sezioni. La prima, sottoposta all'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF, è volta ad illustrare la Politica per la Remunerazione per l'esercizio 2018, da adottare per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, del Personale più rilevante e dei Dirigenti con responsabilità strategiche oltre che degli altri ruoli rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, nelle singole voci, indicando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure sottese all'adozione e all'attuazione della politica medesima. Nella seconda sezione vengono invece illustrati i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2017 delle medesime figure del Gruppo Banca Sistema, suddivisi nominativamente e/o per aggregati.

Nella Relazione sono, inoltre, indicate le eventuali partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le sintesi inerenti le verifiche effettuate dal Comitato per la Remunerazione e dalla Funzione *Compliance* in ordine alla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo vigente.

Con riguardo al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, parte integrante della Politica per la remunerazione 2018, si rinvia ai documenti inerenti il Piano *Stock Grant* 2017-2019, già pubblicati sul sito internet della Banca (www.bancasistema.it).

2. Classificazione della Banca

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7, della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, 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, la Circolare 285 suddivide le banche 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 “minori”. Tuttavia, in ragione dello *status* di società quotata e degli orientamenti EBA, si è ritenuto applicare la disciplina riferibile alle banche “intermedie”.

⁽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.”

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Mission del Gruppo Banca Sistema e obiettivi delle Politiche per la Remunerazione

Banca Sistema S.p.A. (la “Capogruppo” o la “Banca”) ha adottato un modello di *business* con l'obiettivo di diventare l'operatore *leader* indipendente nel campo “*specialty finance*”, attraverso una strategia orientata alla crescita che faccia leva sulle competenze ed esperienze delle proprie risorse.

La Politica per la remunerazione 2018 - elaborata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in collaborazione con le diverse funzioni aziendali e con il Comitato per la Remunerazione – ha valenza per l'intero Gruppo Banca Sistema e, in conformità con la *mission* della Banca, con la strategia retributiva del Gruppo consolidata nel corso degli ultimi anni, con le Disposizioni e gli orientamenti EBA, ha l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti degli amministratori e dei dipendenti verso le priorità aziendali e del Gruppo, sostenendo la creazione del 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;
- salvaguardare l'equità retributiva interna assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito ed alle responsabilità attribuite;
- perseguire la competitività retributiva esterna;
- assicurare comportamenti coerenti con il codice etico del Gruppo (di seguito il “Codice Etico”), i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema ed al Gruppo.

Da un punto di vista della *governance* la Banca si è dotata, tra l'altro, di apposito *Risk Appetite Framework* – RAF in cui sono specificati gli indicatori di *performance* misurati al netto dei rischi.

In particolare, è obiettivo della Banca il raggiungimento di un equilibrio tra merito, competenze e sostenibilità delle remunerazioni complessive, attraverso l'allineamento tra gli incentivi ed i risultati di profittabilità del *business* e, quindi, tra l'interesse del *management* e quello degli azionisti, in un'ottica di breve e di medio-lungo periodo basato su una prudente gestione dei rischi aziendali.

2. Processo decisionale seguito per definire la Politica 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 indicazioni contenute nelle Disposizioni e di quanto previsto, in coerenza con le Disposizioni stesse e 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 con le responsabilità di seguito indicate.

Il **Consiglio di Amministrazione** elabora, sottopone all’Assemblea dei Soci e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione e le Politiche della Banca, è responsabile della corretta attuazione delle politiche di remunerazione ed assicura che le stesse siano adeguatamente documentate e accessibili da tutti gli interessati all’interno della struttura aziendale. Esso definisce, inoltre, il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” (cfr. successivo paragrafo 3), nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo e assicura 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 *malus* e di *claw-back*, non pregiudichino, nell’ambito delle politiche del Gruppo, il mantenimento di una solida base di capitale.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si avvale dell’ausilio delle seguenti funzioni aziendali:

- la **Direzione Risorse Umane**, che coordina il processo di definizione delle politiche di remunerazione e contribuisce all’elaborazione delle Politiche fornendo le necessarie informazioni anche con riferimento alla struttura ed ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione;
- la **Direzione Rischi**, 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 di remunerazione sui profili di rischio del Gruppo. La Direzione Rischi può essere 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 Rischi, congiuntamente alla Funzione *Compliance*, fornisce un effettivo contributo, secondo i rispettivi ruoli, alla definizione del “*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 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, riesame e controllo sulle Politiche;
- la **Direzione Internal Audit** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa; gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti in un'apposita relazione;
- la **Direzione Centrale Finanza**, che verifica la coerenza con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al 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 rispetto al bilancio approvato. Il Dirigente Preposto – congiuntamente con il Direttore Rischi - valuta e certifica il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il **Comitato per la Remunerazione**, 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 in essere sia 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. Risorse Umane, Legale, Rischi, Finanza), le cui risorse possono essere chiamate a partecipare alle riunioni del Comitato.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla Relazione Annuale sul Governo societario e gli Assetti proprietari pubblicata sul sito internet della Banca (www.bancasistema.it) nella sezione *Governance*.

L'Assemblea dei Soci approva:

- le Politiche a favore del “personale più rilevante” e dei dipendenti;
- i compensi spettanti agli organi nominati dalla medesima Assemblea;
- 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 delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale superiore a 1:1, ma, comunque, non eccedente il limite massimo di 2:1.

Ai sensi del TUF delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente Relazione.

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.

Il Comitato per il Controllo Interno e Gestione dei Rischi verifica la coerenza del piano incentivi rispetto al *Risk Appetite Framework* del Gruppo.

Le Politiche sono soggette, con cadenza almeno annuale, ad un riesame da parte del Comitato per la Remunerazione con il contributo delle Funzioni aziendali competenti: l'attività di riesame e i relativi piani correttivi proposti, approvati ed attuati, vengono documentati attraverso relazioni scritte o processi verbali delle relative riunioni.

3. I destinatari delle politiche di remunerazione ed incentivazione

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**”).

Per il “personale più rilevante” sono previste regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione, affinché si realizzi 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 Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della stessa.

L’autovalutazione tesa ad individuare il “personale più rilevante” viene effettuata con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione sulla base di un articolato processo che prevede il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione e delle funzioni di controllo interno.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

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

Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dal Regolamento (UE) n. 604/2014 (“**Regulatory Technical Standards**” o “**RTS**”) sono state identificate per l’esercizio 2018, un totale di n. 26 posizioni, coperte da un pari numero di risorse, riepilogate per categoria:

A. Amministratori con incarichi esecutivi (o comunque facenti parte del Comitato Esecutivo)

- 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 Centrale Commerciale (1 posizione);
- Direzione Commerciale Factoring (1 posizione);
- Direzione Centrale Crediti (1 posizioni);
- Direzione Centrale Finanza (1 posizioni);
- Direzione Centrale Operations (1 posizione);
- Direzione Legale (1 posizioni);
- Funzione Corporate Strategy (1 posizione);
- Funzione Affari Societari (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 Rischi (1 posizione);
- Dirigente Preposto (1 posizione);
- Funzione Compliance e Antiriciclaggio (1 posizione);

E. Altri “Risk Takers”

- Funzione Tesoreria (1 posizione);
- Funzione ICT (1 posizione)
- Funzione Pricing & Structuring (1 posizione)
- *Chief of Staff* (1 posizione)

Sono stati inoltre identificati ulteriori ruoli organizzativi di rilievo sui risultati aziendali e sui livelli di rischio che sono riepilogati, in uno con il “personale più rilevante” e i “dirigenti con responsabilità strategica nella Tabella “A” presente nel par. 5.1.4. “Destinatari del LTIP”.

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

4. 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 e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Fermi gli obblighi informativi di cui alla presente Relazione, 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.

5. La Struttura della Remunerazione del Gruppo

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sezione I, Par. 3, delle Disposizioni,

- (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)”.

5.1 Principi generali

La remunerazione del personale del Gruppo, come si dirà meglio in seguito, 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.

5.1.1. Componente fissa

La componente fissa è determinata in modo tale da remunerare in modo competitivo nel mercato le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, si da garantire la necessaria continuità nella struttura.

La componente fissa è composta dalla retribuzione annua lorda, aggiornata sulla base di criteri meritocratici oltre che dell'applicazione dei contratti di categoria.

La componente fissa:

- è prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- è basata sulle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale ed alla 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.

5.1.2. Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Politiche tenendo presente quanto già deliberato rispetto al sistema di incentivi a lungo termine per gli esercizi 2017-2019, *Long Term Incentive Plan* (di seguito anche “**LTIP**”) e quanto previsto nell'allegato 2) “Long Term Incentive Plan (LTIP)” alle 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. 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 (quantitativi, qualitativi, anche collegati alle modalità di conseguimento dei risultati, nel rispetto del Codice Etico della Banca, che ne possono costituire un fattore di correzione ed eventualmente di rettifica deciso sulla base di insindacabili valutazioni della Banca).

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.

In particolare la componente variabile è condizionata al raggiungimento di obiettivi sia aziendali, sia individuali. 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 Centrale Finanza, il Dirigente Preposto, il Direttore Rischi, 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 (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 in misura percentuale dell’Utile Lordo (in ogni caso non superiore al 10%) previsto a *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 a un fattore di correzione in funzione del livello del *Return on Risk Adjusted Capital* (di seguito “**Rorac**”) previsto nel RAF dell’anno precedente:

- nel caso il Rorac realizzato nell’anno superi il target, così come identificato nel RAF, il “*bonus pool*” è erogato in misura pari al 150% (il Rorac non potrà, per effetto di tale maggiore importo, scendere sotto il target);
- 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 non delibera alcuna 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.
- Autovettura aziendale per i dirigenti e il personale con ruoli commerciali.
- *Flexible benefits* per tutto il Personale. Banca Sistema ha introdotto un Piano di *Flexible 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 e nel sostegno all'acquisto della casa secondo i limiti e alle condizioni stabilite dalla normativa fiscale vigente.

5.1.3. 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.

Ai sensi delle Disposizioni, la possibilità per la Banca di adottare, in relazione alle Politiche 2018, il limite di 2:1 al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione è sottoposta all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci con le maggioranze qualificate previste dalla normativa applicabile (2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea se l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale; ovvero, 3/4 del capitale sociale rappresentato in assemblea qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea è costituita).

5.1.4. Destinatari del LTIP

Sulla base delle risultanze del processo di Autorilevazione e Identificazione del Personale più rilevante di cui al precedente Cap.4, della identificazione dei Dirigenti con Responsabilità strategica e di altri ruoli organizzativi di rilievo sui risultati aziendali e sui livelli di rischio si è identificato l'elenco dei ruoli destinatari che vengono suddivisi in fasce come descritto nella seguente tabella "A".

TABELLA "A"

FASCIA 1	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	1
FASCIA 2	DIREZIONE CENTRALE COMMERCIALE DIREZIONE COMMERCIALE FACTORING DIREZIONE CENTRALE CREDITI DIREZIONE CENTRALE FINANZA FUNZIONE CORPORATE STRATEGY DIREZIONE AFFARI LEGALI DIREZIONE CENTRALE OPERATIONS	7
FASCIA 3	DIREZIONE TESORERIA DIREZIONE OPERATIONS FUNZIONE INVESTOR RELATIONS CHIEF OF STAFF DIREZIONE MARKETING E COMUNICAZIONE FUNZIONE UNDERWRITING FUNZIONE COLLECTION STRAGIUDIZIALE FUNZIONE COLLECTION LEGALE FUNZIONE ICT FUNZIONE PRICING & STRUCTURING DIREZIONE COMMERCIALE BANKING FUNZIONE AFFARI SOCIETARI RUOLI COMMERCIALI SENIOR - DIREZIONE CENTRALE COMMERCIALE	18
FASCIA 4	DIREZIONE INTERNAL AUDIT DIREZIONE RISORSE UMANE DIREZIONE RISCHI DIRIGENTE PREPOSTO FUNZIONE COMPLIANCE & ANTIRICICLAGGIO	5

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

- per importi inferiori ad euro 20.000,00 l'intera remunerazione variabile sarà corrisposta *up-front* in denaro;
- per importi compresi tra euro 20.000,00 ed euro 50.000,00 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 50% *up-front* in danaro, 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 50.000,00 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 60% *up-front* (di cui il 50% in danaro 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 danaro e per il restante 50% in azioni della Banca.

Ai fini del calcolo delle azioni della Banca da attribuire e della disciplina inerente l'assegnazione, si rinvia 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 2020-2022 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;

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

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

5.2 La struttura della remunerazione degli organi amministrativi

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema è determinata dall'Assemblea dei Soci. Essa 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, su determinazione del Consiglio di amministrazione.

Le remunerazioni dei dipendenti che dovessero ricoprire cariche consigliari in società del Gruppo o altri incarichi operativi sono comprese nella remunerazione percepita dagli stessi come dipendenti del Gruppo.

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 lorda, 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 all'Allegato 1. Per i Consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione. Ove stabiliti, essi rappresenterebbero una parte non significativa della remunerazione.

Alla fine del triennio verrà effettuata una valutazione complessiva della *performance* triennale che consentirà l'erogazione dei bonus differiti.

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato, nella sua funzioni di Direttore Generale, 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 lorda percepita nell'ultimo anno di prestatato 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. 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 lorda annuale relativa all'ultimo anno di prestatato 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 lorda annuale relativa all'ultimo anno di mandato, comprensiva dei *flexible benefit*.

5.3 La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

Il Presidente del Collegio Sindacale fa parte dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 e quindi percepisce l'emolumento per questa carica.

Sono precluse forme di remunerazione variabile per i membri del Collegio Sindacale.

5.4 La struttura della remunerazione dei dipendenti, in particolare, quelli ricompresi tra il personale più rilevante

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.

Il Comitato per la Remunerazione ha compiti di proposta sui compensi dei soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, nonché degli altri dipendenti; inoltre ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del “personale più rilevante”.

i. 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.

ii. 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 alla presente Relazione.

Alla fine del triennio verrà effettuata una valutazione complessiva della *performance* triennale che consentirà l’erogazione dei bonus differiti.

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

Ai fini dell’attribuzione di azioni in base al “**Piano di Stock Grant 2017-2019**” predisposto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci, si rinvia al documento informativo ed alla Relazione illustrativa pubblicati sul sito internet della Banca (www.bancasistema.it).

L’importo massimo del Bonus erogabile (sia in denaro, sia in azioni) è comunicato a ciascun beneficiario tramite apposita lettera (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, consultabile sul sito internet della Banca (www.bancasistema.it) nella sezione *Governance*.

A partire dal 2015 sono stati, inoltre, sottoscritti dalla Banca 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 nella Sezione II.

5.5 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 come indicato nella Fascia 4 della Tabella "A"), l'attribuzione del Bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi delle funzioni medesime (obiettivi di controllo) quali, ad esempio, il rispetto degli obiettivi e adempimenti del piano di lavoro 2016 come approvati dal Consiglio d'Amministrazione e la puntualità e precisione nella reportistica a favore degli Organi Aziendali 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. Inoltre, tali soggetti partecipano al Piano di *Stock Grant* 2017-2019, ma senza che venga applicato il meccanismo di correzione dei bonus in funzione dei risultati economici aziendali mentre rimangono valide le altre condizioni di *malus* (*CET1Ratio* ed *LCR*).

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:

- Dirigente Preposto
- Direttore *Internal Audit*
- Direttore Risorse Umane
- Direttore Rischi
- Responsabile *Compliance* e Antiriciclaggio.

6. Regole particolari applicabili alla parte differita del bonus discrezionale in presenza di eventi straordinari

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.

6.1 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 ovvero di dimissioni in ipotesi diverse da quelle di pensionamento e invalidità, il beneficiario decadrà dal diritto di ottenere l'effettiva corresponsione della parte differita del Bonus alla data di cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva diversa e motivata delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

È in ogni caso espressamente esclusa qualsivoglia corresponsione nel corso del periodo di preavviso, che sia o meno lavorato.

Il beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Banca a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto di ottenere la corresponsione del Bonus ai sensi di quanto precede.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il beneficiario potrà avere diritto ad ottenere il Bonus applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali ed individuali preventivamente determinati. La corresponsione dell'intero importo all'interessato è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

6.2 Pensionamento – Invalidità

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

6.3. 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.

7. Piani basati su strumenti finanziari

Nell'ottica di allineamento degli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti nel medio-lungo periodo, la Banca ha adottato il Piano di *Stock Grant* di cui al successivo punto.

7.1 Piano di Stock Grant

L'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2016 ha deliberato l'aumento di capitale a servizio del Piano di *Stock Grant* 2016-2019 delegando il Consiglio di Amministrazione della Banca ad emettere le relative azioni, nel rispetto di tutte le norme applicabili, secondo le modalità stabilite dagli organi sociali competenti, nonché di deliberare in merito all'esecuzione del Piano negli esercizi successivi.

Le modifiche del Piano di *Stock Grant* 2017-2019 (di seguito anche il "Piano"), avente ad oggetto l'attribuzione gratuita di azioni subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali ed individuali di cui all'Allegato 1 alla presente Relazione sono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. Si rinvia, quindi, in proposito al Documento Informativo e alla Relazione illustrativa pubblicati sul sito web www.bancasistema.it alla sezione *Governance*.

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.

I Beneficiari del Piano sono i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" di cui all'articolo 3, Sezione I, della presente Relazione oltre ad ulteriori ruoli organizzativi di rilievo sui risultati aziendali e sui livelli di rischio, tutti elencati nella Tabella "A" del par. 5.1.4 "Destinatari del LTIP".

A parziale deroga a quanto sopra specificato, in conformità alle Politiche di Remunerazione 2017, per il personale delle funzioni di aziendali di controllo (ivi inclusa la Direzione Risorse Umane e il Dirigente Preposto), l'attribuzione gratuita delle azioni dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi, non collegati in alcun modo ai risultati economici della Società. Si precisa, in particolare, che nei confronti di detti soggetti non trova applicazione il meccanismo di correzione del Bonus in funzione dei risultati aziendali.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, il Piano prevede un periodo di *retention* la cui durata, declinata diversamente per ciascun ciclo del *Piano di Stock Grant* 2017-2019, decorre dalla data relativa all'esercizio del ciclo corrispondente.

Con riferimento a ciascun ciclo, l'attribuzione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di performance e di patrimonializzazione relativi ai seguenti indicatori:

- **Common Equity Tier 1 ratio ("CET1")**

– Liquidity Coverage Ratio (“LCR”)

La verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* e di patrimonializzazione relativi ai suddetti indicatori è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base dei livelli *target* stabiliti nel RAF in coerenza con gli obiettivi declinati nel *budget* applicabile al periodo di riferimento.

Nel caso in cui gli obiettivi di patrimonializzazione e liquidità siano inferiori ai *target* minimi regolamentari i beneficiari non avranno diritto a ricevere la quota del Bonus dell'esercizio sociale di riferimento.

8. Modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata per l'esercizio al 31 dicembre 2017

Le principali modifiche rispetto alla politica per la remunerazione adottata per l'esercizio 2017 riguardano:

- l'eliminazione del riferimento al Piano Industriale 2015/2018, tenuto conto dei lavori in corso per la definizione di un nuovo Piano Industriale (Cap. 2 Mission del Gruppo Banca Sistema e obiettivi delle Politiche di Remunerazione);
- la precisazione del ruolo della Direzione Rischi nel processo di elaborazione, implementazione e controllo delle Politiche anche partecipando a chiamata al lavoro del Comitato per la Remunerazione (Cap. 3 Iter di formazione delle Politiche di Remunerazione);
- la miglior definizione del ruolo del Dirigente Preposto, il quale – congiuntamente con il Direttore Rischi – valuta e certifica il livello di raggiungimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati (Cap. 3 Iter di formazione delle Politiche di Remunerazione);
- l'introduzione di un fattore di adeguamento dell'importo del “bonus pool”, determinato ex ante dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'approvazione del budget annuale: nel caso di over-performance, il bonus pool definito a budget potrà essere incrementato fino ad un massimo del 150% e per un importo che in ogni caso non può essere superiore al 10% dell'utile lordo, a condizione che l'obiettivo target di Rorac annuale resti raggiunto;
- l'eliminazione della nota a piè di pagina n.3 nel Cap. 6.2 - che prevede la facoltà della Banca di corrispondere anticipi di importo limitato sul corrispettivo pattuito nell'ambito dei patti di non concorrenza eventualmente concordati con dipendenti - in quanto, alla luce dei

nuovi patti di non concorrenza, simili anticipi non potranno più essere corrisposti dalla Banca;

- relativamente all'area di remunerazione non monetaria della componente variabile, di cui al Cap. 6.1.2, l'estensione al personale appartenente alle aree professionali il sistema dei "flexible benefit", ad oggi riservato ai quadri direttivi e ai dirigenti, con un limite per dipendente per il 2018, pari a 1.000,00 €;
- la precisazione dell'area di applicazione dei "flexible benefit" inserendo tra le possibili categorie di rimborso o spesa, il rimborso degli interessi sui mutui erogati per l'acquisto o la ristrutturazione della prima e seconda casa, viaggi e spese di formazione on-line, nel rispetto dei regolamenti predisposti dai fornitori dei predetti servizi e della normativa fiscale applicabile;
- la miglior precisazione del funzionamento del processo di valutazione degli obiettivi individuali quantitativi e qualitativi, che terrà conto anche delle modalità di effettivo conseguimento dei risultati stessi, nel rispetto delle previsioni del Codice Etico della Banca, quale elemento di correzione ed eventualmente rettifica dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile (Par. 6.1.2 "Componente variabile").

Si è proceduto, inoltre, all'aggiornamento periodico dell'assessment della materialità dell'influenza delle attività professionali dei diversi componenti dello staff sul profilo di rischio della Banca. In applicazione di ciò, tenuto anche conto delle modifiche organizzative decise dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2017, sono state identificate n. 26 posizioni di soggetti rientranti nel perimetro di personale più rilevante, riepilogate per categoria nello stesso cap. 4 delle Politiche 2018. Nell'ambito di queste 26 posizioni sono state identificate, con il supporto del Direttore Rischi, le posizioni che rispondono anche ai criteri definiti dagli IAS 24 per i "Dirigenti con Responsabilità Strategica". Infine, sono stati identificati ulteriori ruoli di particolare significatività per il conseguimento dei risultati aziendali, che sono stati inclusi nel perimetro del personale più rilevante quali destinatari del LTIP nella nuova tabella "A" presente nel nuovo Documento sulle Politiche di Remunerazione 2018 nel Cap. 6.1.4 - Destinatari del LTIP.

SEZIONE II – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE 2017

1. Considerazioni Generali

Si forniscono di seguito informazioni in ordine all'attuazione della politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2017 (di seguito anche "Politica 2017") illustrando analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Banca e da sue controllate o collegate, segnalando componenti dei compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello in riferimento ed i compensi da corrispondere in uno più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio in riferimento.

Secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, l'attribuzione dei compensi di cui all'esame analitico che segue è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 2017 e successivi aggiornamenti del 28 marzo 2017, e secondo quanto stabilito dalle delibere assembleari in data 27 aprile 2017.

2. Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni

Nell'anno 2017 è stata corrisposta la parte fissa del trattamento economico ad amministratori e dipendenti secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2017 e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati. Nell'esercizio 2017 è stata erogata una componente variabile pari a euro 310.500,00 per il personale rilevante e complessivamente di Euro 480.000,00.

Come precisato al punto 5.1, Banca Sistema non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni su compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione ed i sindaci, si forniscono le seguenti informazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che vengono successivamente sintetizzate nella Tabella 1.

Il compenso percepito - per l'esercizio 2017 - dagli attuali membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 27 novembre 2015, che ha stabilito un compenso annuo per ciascun consigliere pari ad Euro 30.000,00 (trentamila).

Il compenso per la partecipazione ai Comitati è illustrato nella tabella 1, “Compensi per partecipazione ai comitati” e viene erogato come segue:

- Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi e Parti Correlate: Euro 15.000;
- Comitato per la Remunerazione: Euro 5.000;
- Comitato per le Nomine: Euro 5.000;
- Comitato Etico; Euro 5.000;
- Organismo di Vigilanza 231: Euro 15.000.

Al 31 dicembre 2017 i Consiglieri nominati dall'Assemblea dei Soci del 27 novembre 2015, hanno percepito complessivi euro 519.500,00.

Il compenso dei componenti il **Collegio Sindacale** è stato stabilito dall'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2014 nella misura di Euro 40.000 per il Presidente e Euro 24.000 per i Sindaci Effettivi, successivamente confermato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2017.

Presidente e Amministratore Delegato

Il 27 novembre 2015, a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata fissata per Euro 150.000 euro comprensivi delle partecipazioni ai Comitati, in funzione del maggiore impegno richiesto al Presidente stesso per le accresciute dimensioni della Banca e per la nuova situazione di società quotata. L'Amministratore Delegato, che ricopre anche la carica di Direttore Generale – per l'esercizio 2017 – ha ricevuto un compenso complessivo di Euro 175.000,00 comprensivo della sua partecipazione ai comitati ed in qualità di Direttore Generale della Banca una RAL di Euro 350.000,00.

I compensi stabiliti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per i Consiglieri, per i componenti dei comitati interni e per i membri del Collegio Sindacale corrispondono a quanto liquidato nel corso dell'esercizio 2017 per l'attività svolta, senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, come evidenziato dalla Tabella 1.

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato, nella sua funzione di Direttore Generale, un patto di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.2125 del Codice civile, sostituito dal 2017 con l'accordo di cui al precedente paragrafo 5.4. Nel 2017, sulla

base del precedente patto, è stato corrisposto anticipatamente l'importo indicato nella Tabella 4 (ex art 450 CRR – comma 1 g), di seguito allegata.

Personale più rilevante

La remunerazione del personale più rilevante si compone di una retribuzione annua onnicomprensiva (RAL) erogata durante l'anno 2017 nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati e da una parte variabile come definito dalle Politiche di Remunerazione 2017.

La parte fissa della remunerazione è stata erogata secondo le consuete modalità contrattuali (mensilmente). La parte variabile è soggetta al processo di verifica e di valutazione come descritto nelle Politiche di Remunerazione 2017.

Come specificato nella Sezione I della presente Relazione, nel 2015 sono stati, inoltre, sottoscritti dalla Banca patti di non concorrenza con tutti i dirigenti aziendali, con gli appartenenti alle funzioni commerciali e con dipendenti che occupano posizioni chiave i cui corrispettivi, dal 2017 sono differiti con le medesime modalità previste per l'Amministratore Delegato meglio descritte al precedente punto.

Nel corso dell'esercizio 2017 non sono state applicate clausole di *malus*.

3. Piani basati su strumenti finanziari

Per quanto concerne il Piano di *Stock Grant* e gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del predetto Piano, si rinvia al punto 6 della presente Relazione ed al Documento Informativo consultabile sul sito internet www.bancasistema.it alla sezione *Governance*.

4. Tabelle

Si allegano le tabelle, redatte ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7 *bis* e *ter* del Regolamento Emittenti e, precisamente:

Tabella 1 Schema 7 *bis* – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;

Si allegano inoltre le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e dell'articolo 450 CRR:

- Tabella 4 (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di business;
- Tabella 5 (ex art 450 CRR – comma 1 h) - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Non vi sono persone che, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2017, hanno ricevuto remunerazioni fisse pari o superiori a 1 milione di Euro.

Direzione Internal Audit

La Funzione di *Internal Audit* ha impostato le opportune attività di controllo per valutare:

- la coerenza della determinazione della componente variabile della retribuzione per l'esercizio 2017 con le indicazioni contenute nel Documento sulle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea dei Soci della Banca il 27 aprile 2017;
- il procedimento inerente l'identificazione, la valutazione e l'assegnazione della componente variabile maturata sulla base della Politica 2016, che è stata erogata con la retribuzione del mese di maggio 2017 a conclusione dell'iter deliberativo previsto e secondo le modalità stabilite dalle Politiche di Remunerazione 2016.

La parte variabile delle funzioni di controllo interno (Rischio, *Compliance* e *Internal Audit*) non ha superato il limite del 1/3 della RAL e i meccanismi di incentivazione previsti sono indipendenti dai risultati economici della Banca e dalle aree soggette al loro controllo.

Dalle verifiche svolte dalla Funzione, la stessa ha ritenuto che le Politiche di Remunerazione del Gruppo per l'esercizio 2016 siano state correttamente applicate nel corso dell'esercizio 2017.

Funzione Compliance

La Funzione Compliance ha verificato la conformità delle Politiche 2017 alle Disposizioni e alle norme di vigilanza applicabili nella Banca.

Direzione Rischi

La Direzione Rischi ha verificato il rispetto dei parametri di rischio previsti dal Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016 e applicate nel corso dell'esercizio 2017 per la determinazione degli incentivi al personale più rilevante.

Direzione Centrale Finanza

Ha verificato la coerenza degli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine.

Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari

Ha verificato la corrispondenza e la coerenza delle politiche di remunerazione con i documenti contabili e societari la loro correttezza con le singole poste del bilancio approvato.

Il Comitato per la Remunerazione

L'attuale Comitato per la Remunerazione è composto da tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti. Il Comitato è attualmente composto dal:

- Prof. Giorgio Barba Navaretti (Amministratore e Consigliere Indipendente)
- Dott. Diego De Francesco (Amministratore e Consigliere indipendente)
- Prof. Giovanni Puglisi (Amministratore non esecutivo).

Nel corso dell'esercizio 2017 il **Comitato per la Remunerazione** si è riunito 8 volte e le riunioni hanno avuto una durata media di circa un'ora. Durante le predette riunioni il Comitato:

- ha presentato il Piano Welfare 2017 e sono state proposte alcune integrazioni rese operative dal 2018;
- ha avviato un progetto per l'analisi del posizionamento retributivo del personale più rilevante, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori e del Collegio Sindacale, curando anche la scelta del consulente esterno
- ha elaborato e discusso il documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2017;
- ha esaminato ed elaborato valutazioni e proposte in materia di nuovi Patti di non concorrenza anche valutando e orientando l'adozione di una nuova forma di patti per i quali si sono richieste ulteriori valutazioni circa i criteri di accantonamento dei relativi oneri;
- ha contribuito all'elaborazione e alla valutazione della nuova Policy in materia di erogazioni creditizie ai Dipendenti;
- ha contribuito ad esaminare possibili profili di competenza rispetto ad alcune operazioni di credito con parti correlate;
- ha esaminato e proposto specifica proposta di remunerazione per il nuovo CFO assunto nel 2017.

Nel corso delle n. 3 riunioni tenutesi nei primi mesi del 2018:

- ha esaminato la Relazione sulla Remunerazione 2017 ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. 58/1998, la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sui punti 4, 6) e 7) all'ordine del giorno dell'assemblea del 23 aprile 2018 (parte ordinaria)
- a seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, ha valutato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal sistema di remunerazione variabile della Banca, ha fornito il relativo parere al Consiglio d'Amministrazione ai fini dell'approvazione ed erogazione della componente variabile 2017;
- ha esaminato e preso atto del processo di auto rilevazione e identificazione annuale del personale più rilevante ai sensi del Regolamento (UE) n. 604/2014 ("*Regulatory Technical Standards*" o "RTS");
- ha curato la valutazione dei risultati dell'analisi del posizionamento retributivo del personale più rilevante, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori e del Collegio Sindacale prodotto dal consulente esterno selezionato, indirizzandone il successivo utilizzo nelle fasi di revisione degli inquadramenti e degli stipendi per il 2018;
- ha esaminato e preso atto dell'insieme degli interventi retributivi per i Dirigenti e il personale più rilevante proposti dall'Amministratore Delegato per il 2018.

In sede assembleare il Comitato riferisce in merito alla eventuale proposta di innalzamento a 2:1 del rapporto variabile fisso della remunerazione, alla autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante, al piano di *Stock Grant*, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione. Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto al Consiglio di Amministrazione previste dalla Circolare 285 della Banca d'Italia e dal Codice di Autodisciplina, ed è dotato di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti attribuiti. .

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

[illegible]

MASSIMO CONIGLIARO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Da 27/04/2017	Approvazione Bilancio 31/12/2019		27					10,2					37,2		
BIAGIO VERDE	SINDACO EFFETTIVO	Da 01/01/2017	Approvazione Bilancio 31/12/2019		24										24		
LUCIA ABATI	SINDACO EFFETTIVO	Da 14/12/2017	Approvazione Bilancio 31/12/2019		1										1		
MARCO ARMAROLLI	SINDACO EFFETTIVO	Da 25.07.2017	13.12.2017		9,3										9,3		
MARIA ITALIANO	SINDACO EFFETTIVO	Da 27/04/2017	24.07.2017		5,8										5,8		
I) compensi nella società che redige il bilancio																	
II) compensi da controllate e collegate																	
III) Totale																	

- NON ESSENDO INTERVENUTO ALLE RIUNIONI NEL CORSO DEL 2017, HA RINUNCIATO A PERCEPIRE IL COMPENSO SPETTANTE QUALE AMMINISTRATORE E COMPONENTE DI COMITATI CONSILIARI

TABELLA 4 - ALLEGATO Art. 450 CRR, lettera h)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”

società	categoria di personale	n. beneficiari	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile				iii) rem. Differite		iv) rem.differite			v) trattamenti				vi) tfr		
			fissa	variabile liquidato 2017	totale	variabile da erogare 2018 (*2)	azioni(*3)	strumenti collegati	altre tipologie	attribuite (*4)	non attribuite (*5)	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciuto	n. beneficiari	importo più elevato
A) KEY MANAGERS (ALTA DIRIGENZA)																					
BANCA SISTEMA SPA		1,00	380.000,00	201.300,00	581.300,00	152.066,67	102.600,00		-	92.666,67	126.000,00										
B) DIRIGENTI RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI LINEE DI BUSINESS O FUNZIONI AZIENDALI, CON RIPORTO DIRETTO ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO, AL DIRETTORE GENERALE O AI CONDIRETTORI GENERALI																					
BANCA SISTEMA SPA		6,00	1.054.853,27	128.800,00	1.183.653,27	56.900,00			-	6.400,00	-										
C) DIRIGENTI E QUADRI DIRETTIVI DI LIVELLO PIÙ ELEVATO RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO																					
BANCA SISTEMA SPA		5,00	799.226,26	137.500,00	936.726,26	30.000,00			-	-	-										
D) ALTRI RISK TAKERS																					
BANCA SISTEMA SPA		5,00	715.144,87	99.900,00	815.044,87	61.000,00			-	-	-										
E) PRINCIPALI MANAGER OPERANTI NELL'AMBITO DELLE RETI DI DISTRIBUZIONE DELLA BANCA																					
BANCA SISTEMA SPA		2,00	377.370,06	38.000,00	415.370,06	36.500,00			-	4.000,00											
		19,00	3.326.594,46	605.500,00	3.932.094,46	336.466,67			-	103.066,67	126.000,00	-									
(*1) variabile liquidato 2017: bonus 2016 up front + quota bonus differito 2015 + patto non concorrenza																					
per A) KEY MANAGERS: 201.300= 132.300 bonus 2016 up front+ 29.000 bonus 2015 parte differita + 40.000 patto non concorrenza																					
(*2) variabile da erogare 2018: bonus 2017 up front da attribuire post Assemblea dei Soci del 23/04/2018 + parte differita del bonus 2015 erogabile nel 2018 + parte differita del bonus 2016 erogabile nel 2018																					
per A) KEY MANAGERS: 152.066,67= 94.500 bonus 2017 up front + 38.666,67 parte differita del bonus 2015 + 18.900 parte differita del bonus 2016 erogabili nel 2018 subordinatamente alla verifica delle condizioni previste dalle Politiche																					
(*3) azioni: valore azioni da erogare nel 2018																					
per A) KEY MANAGERS: 102.600,00= 8.100 bonus 2016 parte differita + 94.500 bonus 2017 up front																					
(*4) attribuite: bonus 2015 parte differita erogabile nel 2019 + bonus 2016 parte differita erogabile negli anni 2019 -2020																					
per A) KEY MANAGERS: 92.666,67 : 38.666,67 restante parte differita bonus 2015 erogabile 2019 + 54.000 restante parte differita bonus 2016 erogabile 2019-2020																					
(*5) non attribuite: bonus 2017 parte differita agli anni 2019/2020/2021																					
per A) KEY MANAGERS: 126.000,00= restante parte differita bonus 2017 erogabile 2019-2020-2021 pari a a 63.000,00 denaro + 63.000 azioni																					

- gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
- gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
- gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
- gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
- i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona.

TABELLA 5 - ALLEGATO Art. 450 CRR, lettera g)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER LINEE DI ATTIVITA' RELATIVE AL "PERSONALE PIU' RILEVANTE

Società	Linee di attività	n. beneficiari	retribuzione fissa	retribuzione variabile 2017	Note
BANCA SISTEMA	<i>Factoring</i>	2	377.370,06	38.000,00	
BANCA SISTEMA	<i>Banking</i>	1	175.000,00	23.800,00	
BANCA SISTEMA	<i>Finance</i>	2	376.877,24	85.100,00	
BANCA SISTEMA	<i>Funzioni Controllo Inteno</i>	4	573.092,45	81.000,00	
	<i>Altre</i>	9	1.444.254,71	176.300,00	
	TOTALI	18	2.946.594,46	404.200,00	

Note:

La linea di attività “Altre” è composta dal personale più rilevante delle aree: operations, collection, legale, marketing, tesoreria e underwriting