

Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A.

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2016 e sottoposta a delibera
al punto 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea in parte ordinaria convocata per
il giorno 28 aprile 2016**

Indice

1.	Premessa	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.	Identificazione del Personale più Rilevante.....	11
4.	Obblighi di Informativa	12
5.	La Struttura della remunerazione del Gruppo	12
5.1	Principi generali	13
5.2	La struttura della remunerazione degli organi amministrativi.....	16
5.3	La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	16
5.4	La struttura della remunerazione dei dipendenti; in particolare, quelli ricompresi tra il personale più rilevante.....	16
5.5	Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo	18
5.6	La struttura della remunerazione dei dipendenti non ricompresi tra il personale più rilevante.....	19
6.	Regole particolari applicabili alla parte differita del Bonus discrezionale applicabili alla parte differita del Bonus discrezionale in presenza di eventi straordinari	19
7.	Regole particolari applicabili alla parte differita del Bonus discrezionale applicabili alla parte differita del Bonus discrezionale in presenza di eventi riguardanti i rapporti tra Beneficiari e la Bancatraordinari	19
7.1	Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale	19
7.2	Pensionamento – Invalidità.....	20
7.3	Morte	20
8.	Piani basati su strumenti finanziari.....	20
8.1	Stock Grant.....	20
9.	Modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata per l'esercizio al 31.12.2015.....	22

SEZIONE II APPLICAZIONE DELLA POLITICA NEL CORSO DELL'ESERCIZIO AL 31.12.2015

1.	Considerazioni Generali.....	23
2.	Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni.....	23
3.	Piani basati su strumenti finanziari.....	27
4.	Tabelle.....	27

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 alle norme di autoregolamentazione contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate.

In particolare, nella presente relazione vengono incluse le informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cc.dd. "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 IV, in seguito le "**Disposizioni**"). La Politica, tiene, 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 rispettivamente dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione in data 22 e 24 marzo 2016, è composta da due sezioni. La prima, oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea, è volta ad illustrare la Politica per la Remunerazione per l'esercizio 2016, da adottare per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche oltre che dei "Risk Taker", 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 2015 delle medesime figure del Gruppo Banca Sistema, suddivisi nominativamente e per aggregati.

L'attuazione della Politica per la Remunerazione e la incentivazione del personale di Banca Sistema per il 2016 è subordinata alla delibera assembleare del 28 aprile 2016, sulla base delle relazioni illustrative del Consiglio d'Amministrazione del 24 marzo 2016.

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 delle Funzioni di Internal Audit e 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 2016, contestualmente sottoposto all'approvazione dell'Assemblea si rinvia ai documenti inerenti il Piano Stock Grant Plan 2016, pubblicati sul sito internet della Banca (www.bancasistema.it).

La Relazione sulle Remunerazioni sarà messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge, presso la sede legale della Società, presso Borsa Italiana S.p.A. nonché sul sito internet della Società (www.bancasistema.it).

2. Classificazione della Banca

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7, delle Disposizioni, 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 delle Disposizioni, 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.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che sia Banca Sistema che il Gruppo rientrino nella definizione di intermediari “minori” ai fini dell'applicazione del criterio di proporzionalità nell'implementazione delle Disposizioni, avendo un totale attivo notevolmente inferiore a 3,5 miliardi di euro sia come banca e sia come Gruppo ed una limitata complessità operativa ed organizzativa.

⁽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.”

Conseguentemente, alcune delle regole previste dalle Disposizioni sopra richiamate possono essere integralmente o parzialmente non applicate, come opportunamente motivate e formalizzate nelle Politiche di Remunerazione 2016.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

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

Banca Sistema ha adottato un modello di *business* per diventare l'operatore *leader* indipendente nel campo "Specialty Finance", attraverso una strategia orientata alla crescita che faccia leva sulle competenze distintive maturate, in modo da abilitare ulteriori iniziative industriali.

La Politica per la remunerazione 2016 - elaborata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema (o la "Società" o la "Capogruppo" o la "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 e con la strategia retributiva del Gruppo consolidata nel corso degli ultimi anni, 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 ai fini della tutela e della fidelizzazione degli stessi;
- sostenere una sana e prudente gestione del rischio;
- salvaguardare l'equità retributiva interna assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito ed alle responsabilità attribuite;
- perseguire la competitività retributiva esterna;
- sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema ed al Gruppo nel suo complesso.

Le società del Gruppo sono in ogni caso responsabili del rispetto della normativa applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

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

In particolare, obiettivo della Banca, sulla base del raggiungimento di un equilibrio tra meritocrazia e sostenibilità degli oneri retributivi, è costituito dall'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 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, dallo Statuto di Banca Sistema.

Il processo di formazione, approvazione, attuazione e verifica delle Politiche di remunerazione prevede il coinvolgimento dei seguenti organi e funzioni aziendali della Banca, in relazione alle competenze ed alle responsabilità di seguito indicate:

- Il **Consiglio di Amministrazione** che, avvalendosi delle funzioni aziendali infra specificate:
 - elabora, sottopone all'Assemblea dei Soci e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione e la Politica di remunerazione e incentivazione della Banca;
 - è responsabile della sua corretta attuazione ed assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile da tutti gli interessati all'interno della struttura aziendale;
 - 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;
 - assicura che il sistema di remunerazione e di incentivazione adottato sia coerente con le scelte della Banca sotto il profilo dei rischi, degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto del governo societario e del controllo interno.

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;

- la **Direzione Rischio e Compliance**, 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; in particolare garantendo 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; in termini di Compliance, la Direzione procede alla verifica ex ante della conformità delle politiche di remunerazione ed effettua, con cadenza annuale, una valutazione di conformità delle politiche di remunerazione 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; Nel corso del 2015, la Direzione Rischio e Compliance ha effettuato una revisione dell'iter di formulazione delle Politiche, prevedendo, tra l'altro:
 - un nuovo ruolo della Direzione Centrale Finanza e Amministrazione - Pianificazione Strategica, che verifica la coerenza con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca e del Gruppo, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine;
 - l'assegnazione alla Direzione Rischio del compito di verificare 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 Risk Appetite Framework - RAF;
 - l'aggiornamento dei compiti degli Organi aziendali coinvolti nel processo.
- Sulla base dei criteri previsti dal Regolamento (UE) n. 604/2014 e tenendo conto dell'evoluzione dell'operatività della Banca e del Gruppo, sono stati inoltre aggiornati i componenti identificati tra il "Personale più rilevante", ai quali si applicano regole specifiche previste dalle Politiche 2016.
- la **Funzione Internal Audit**, che effettua, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione del personale in conformità alle presenti Disposizioni ed alle norme di vigilanza applicabili alla Banca, portando a conoscenza degli organi competenti eventuali rilievi in un'apposita relazione;
- la **Direzione Centrale Finanza e Amministrazione - Pianificazione Strategica**, 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;

- **Dirigente Ppreposto alla redazione dei documenti contabili e societari (“Dirigente Preposto“)**, che verifica la corrispondenza e la coerenza delle politiche di remunerazione con i documenti contabili e societari ed, in particolare, la loro correttezza rispetto al bilancio approvato.

- **Il Comitato per la Remunerazione**

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.

Il Comitato svolge un ruolo propositivo e istruttorio in merito alla definizione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente, formulando le opportune proposte, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, assicurando il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della suddetta politica.

Il Comitato presenta proposte ed esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'effettivo raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Inoltre, il Comitato ha compiti consultivi anche in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante, vigilando direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo di controllo, collaborando anche con gli altri comitati interni endoconsiliari ed in particolare con il Comitato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

È composto da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, in possesso di specifici requisiti di professionalità ed esperienza. In particolare, almeno un componente del Comitato dovrà possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal consiglio di amministrazione al momento della nomina.

Il Presidente del Comitato è eletto a maggioranza dei propri membri tra i membri in possesso dei requisiti di indipendenza.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e ne viene garantita l'indipendenza operativa.

Al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione tengano conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, viene invitato alle riunioni del Comitato per la Remunerazione il Direttore Rischio e Compliance.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla Relazione Annuale sul Governo societario e gli Assetti proprietari.

- **l'Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione 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*);
- se previsto dalla Statuto, delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale 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.

- **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.

- **Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi**

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

- **Consulenti esterni**

Ai fini della definizione della Politica sulla remunerazione di cui alla presente Relazione la Società non si è avvalsa del supporto di consulenti esterni.

3. Identificazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante, vale a dire le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo, è avvenuta attraverso uno strutturato processo di valutazione sia a livello di Gruppo sia a livello della Banca, garantendo il pieno rispetto della normativa applicabile.

Come detto, 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.

Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dal Regolamento (UE) n. 604/2014 ("Regulatory Technical Standards" o "RTS") sono state identificate, anche con riferimento alla Politica per l'anno 2016, un totale di n. 25 posizioni, attualmente coperte da n. 24 risorse, riepilogate per categoria:

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

- Amministratori con incarichi esecutivi nella Capogruppo (3 posizioni);

B. Amministratori non esecutivi

- Amministratori senza incarichi esecutivi nella Capogruppo (6 posizioni);

C. Responsabili delle principali funzioni aziendali

- Direzione Centrale Factoring (1 posizione);
- Direzione Centrale Banking (1 posizione);
- Direzione Centrale Finanza e Amministrazione (2 posizioni tra cui il dirigente preposto ricompreso anche tra le funzioni di controllo);
- Direzione Commerciale Factoring (2 posizioni);
- Direzione Legale e Affari Societari (1 posizione);
- Direzione Centrale Operation (1 posizione);
- Direzione Marketing e Comunicazione (1 posizione);

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

- Funzione Internal Audit (1 posizione);

- Direzione Risorse Umane (1 posizione);
- Direzione Rischio e Compliance (1 posizione);
- Dirigente Preposto (1 posizione, a decorrere dal 2 luglio 2015 a seguito della quotazione);

E. Altri “Risk Takers”

- Funzione Tesoreria (1 posizione);
- Funzione Underwriting (1 posizione);
- Funzione di Investor Relations (1 posizione);

La posizione di Direzione Centrale Factoring è occupata da un dipendente della società SFT Holding facente parte del Gruppo e controllata al 100%.

4. Obblighi di Informativa

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 Sezione I, par. 3, delle Disposizioni,

- 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”;*
- 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 in ogni caso per i soggetti rientranti nella categoria del “Personale più rilevante” (con le eccezioni descritte nel documento sulle Politiche 2016).

Il rapporto tra la componente fissa e componente 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 Società, il Consiglio di Amministrazione può proporre all’Assemblea, 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);

Tale scelta, comunque, è operata 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 2016, 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).

Le Politiche 2016 prevedono tra l’altro l’adozione di uno strumento incentivante basato sulle azioni della Società a favore dei dirigenti con responsabilità strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” ai quali sia riconosciuto un bonus annuale pari o superiore al 20% della Retribuzione Annuale Lorda (“RAL”) o comunque di importo pari o superiore ad Euro 50.000. Si rimanda in merito al paragrafo 8 della presente Relazione.

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;
- è improntata sulla base del criterio della sostenibilità.

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 2016 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 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.

Per i membri del Consiglio d'Amministrazione è prevista, a partire dall'anno 2016, una polizza sanitaria, che prevede le stesse condizioni per tutti i membri, analoga a quella stipulata per i dipendenti della Banca.

5.1.2. Componente variabile

La componente variabile è deputata a collegare i compensi ai risultati del breve e lungo periodo sulla base di valutazioni individuale e parametri specifici:

- è prevista nel caso di soggetti rientranti nella categoria del “Personale più rilevante” (con le eccezioni previste dal presente Documento) e può eventualmente essere accordata anche ad altri dipendenti;
- è condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali;

Per assicurare la sostenibilità finanziaria della Banca e garantire la sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile da corrispondere da parte del Gruppo alla totalità dei dipendenti e del “*personale più rilevante*” non può eccedere l'ammontare del “*bonus pool*”, stanziato a tal fine ogni anno dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Direttore Finanza e Amministrazione/Dirigente Preposto, il Direttore Rischio e Compliance. e il Comitato per la remunerazione

La determinazione dell'entità del “*bonus pool*” si basa su risultati effettivi e duraturi in termini di performance aziendale. In particolare, l'entità del *bonus pool* è determinata tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di rischio e redditività fissati dal piano industriale approvato dall'Assemblea come declinati nel *budget* annuale. Il criterio utilizzato ai fini della determinazione del *bonus pool* viene illustrato in sede di presentazione del *budget*.

L'allocazione e l'attribuzione del “*bonus pool*” al personale tiene conto dei rischi e dei risultati del Gruppo, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, anche di quelli individuali

Nella determinazione del *bonus pool* 2016 sono stati presi in considerazione i seguenti criteri:

- 1 - il calcolo del bonus medio per persona dell'esercizio precedente viene moltiplicato per il numero di risorse previste nel budget dell'esercizio. Tale valutazione tiene anche conto, in via prudenziale, di un incremento percentuale collegato alla *performance* aziendale prevista.
- 2 - Nell'ambito della definizione del *budget* dell'esercizio viene inoltre preso a riferimento il totale del costo del personale ipotizzato nel piano industriale. Il *bonus pool* viene conseguentemente rivisto al fine di assorbire gli eventuali incrementi dei costi fissi delle retribuzioni e dei compensi degli amministratori.

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.

Ai sensi del Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 1.2 delle Disposizioni il Consiglio di Amministrazione ha trasmesso alla Banca d'Italia copia della proposta di documento sulle Politiche 2016 nel termine di almeno 60 giorni prima della data dell'assemblea chiamata ad approvarle.

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.

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.

Per i Consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione.

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 dlgs 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 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 dei soggetti ricompresi tra il “Personale più rilevante” del Gruppo segue le norme del CCNL applicabile e, per quelli delle società estere, 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

Il bonus riconosciuto ai Dirigenti con responsabilità strategica e al personale più rilevante consisterà in una parte in denaro (70%) e in parte in azioni della Banca (30%). La corresponsione del Bonus sarà effettuata in parte *up front* (70%) e in parte con differimento (30%) se il bonus stesso supererà il 20% della RAL o 50.000 Euro.

Nel caso il bonus, per le sopracitate categorie e anche per tutti gli altri dipendenti, risultasse inferiore al 20% della RAL o comunque di importo inferiore ai 50.000 euro, ma pari o superiore a 20.000, il bonus stesso consisterà esclusivamente in denaro e la corresponsione sarà effettuata in parte *upfront* (70%) e in parte con differimento (30%).

Nel caso il bonus risultasse inferiore a 20.000 euro, consisterà esclusivamente in denaro e la corresponsione sarà effettuata integralmente *upfront*.

Ai fini dell’attribuzione di azioni in base al “**Piano di Stock Grant 2016-2019**” 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).

Si precisa tuttavia che il Bonus spettante ai Beneficiari per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile sia superato, vedrà le percentuali in oggetto modificate come segue: parte in denaro 60% e parte in azioni 40%; parte *up front* (60%) e parte differita 40%.

L’importo massimo del Bonus erogabile (sia in denaro, sia in azioni) è comunicato a ciascun beneficiario tramite apposita lettera (la “**Lettera di Assegnazione del Bonus**”) entro 60 giorni dall’approvazione del bilancio consolidato al 31/12/2016.

In conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile, il Bonus è composto:

- (i) da una parte *up-front*, pari al 70% del Bonus totale da corrispondersi nei 6 mesi successivi all'anno di effettuazione della prestazione (tuttavia, ai Beneficiari per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile sia superato, tale percentuale sarà pari al 60%);
- (ii) da una parte differita, pari al 30% del Bonus totale da corrispondersi pro-rata nei 3 anni successivi a partire da quello in cui è stata pagata la parte *up-front* indicata al punto (i), in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali indicati di seguito nell'Allegato 1 al presente Documento. Ciascuna parte differita è corrisposta entro 6 mesi dalla fine di ciascun periodo di riferimento (*i.e.*, 31/12/2017, 31/12/2018 e 31/12/2019). Tuttavia, ai Beneficiari per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile sia superato, tale percentuale sarà pari al 40%.

La proporzione del *pay-out* prevista per il Bonus dei Beneficiari (*i.e.*, il rapporto tra quota corrisposta per cassa e quota corrisposta in azioni) è applicabile sia alla parte *up-front* che alla parte differita con le seguenti modalità:

- la parte *upfront* verrà erogata per il 70% in denaro e per il 30% in azioni della banca, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali indicati nell'allegato 1 al presente Documento con riferimento all'esercizio 2016 (nel caso di superamento del rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile tale percentuale sarà pari al 60%).

Le quote differite saranno erogate in denaro e in azioni della Banca nei tre esercizi successivi a quello in cui si è realizzata la prestazione (2017,2018 e 2019).

Ai fini dell'attribuzione effettiva della parte *up-front* e di ciascuna quota differita del Bonus, la Banca invia un'apposita lettera ai beneficiari (la "**Lettera di Attribuzione**") con cui 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* 2016-2019.

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), l'attribuzione del Bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi 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. In deroga al paragrafo 5.1.3 e fermo restando quanto previsto dai paragrafi 5.4 e 5.6, ove applicabili, la parte variabile della remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo non può superare il limite di un terzo della parte fissa. Inoltre, tali soggetti partecipano al Piano di *Stock Grant* 2016-2019, 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*, *RORAC* e *LCR*).

5.6 La struttura della remunerazione dei dipendenti non ricompresi tra il personale più rilevante

Come già indicato, la remunerazione dei dipendenti del Gruppo, non ricompresi tra il “personale più rilevante”, si articola in una componente fissa, largamente preponderante, determinata ai sensi del CCNL applicabile (per i dipendenti delle società estere, la normativa applicabile nella giurisdizione in cui prestano la loro attività lavorativa), eventualmente integrata da un limitato Bonus, determinato secondo i criteri di cui ai precedenti paragrafi 5.1.2. e 5.4.ii., inclusi gli obiettivi di performance aziendale e individuale indicati nell'allegato 1 al presente Documento.

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

Per la Politica 2016 non è stata reiterata la previsione, introdotta sulla base di un parere legale acquisto dalla Banca, secondo la quale in caso di cambio di controllo della Banca, i Bonus differiti non ancora erogati sarebbero stati rivalutati come è avvenuto nel precedente esercizio.

Si rinvia in argomento al paragrafo 9 della presente Relazione.

7. Regole particolari applicabili alla parte differita del bonus discrezionale in presenza di eventi riguardanti i rapporti tra i beneficiari e la Banca

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno 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 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 delibera, adeguatamente giustificata, del Consiglio di Amministrazione.

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, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro - in via insindacabile e non contestabile da parte del 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 conseguentemente 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 i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ottenere il Bonus spettante al beneficiario stesso entro sei mesi dalla data del decesso.

8. Piani basati su strumenti finanziari

Nell’ottica di allineamento degli interessi del management, dei dipendenti e degli azionisti nel medio-lungo periodo, la Banca propone l’adozione del Piano di Stock Grant di cui al successivo punto.

8.1 Piano di Stock Grant

Il Piano di Stock Grant 2016 (per la descrizione dettagliata del quale si rinvia alla documentazione pubblicata sul sito internet della Banca www.bancasistema.it), ha ad oggetto l’attribuzione gratuita di azioni subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* dalle Politiche per la Remunerazione 2016

Le azioni attribuite avranno 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 al servizio del Piano saranno emesse dalla Società, successivamente all'ottenimento dell'autorizzazione di Banca d'Italia in relazione al relativo aumento di capitale, nel rispetto di tutte le norme applicabili, secondo le modalità stabilite dagli organi sociali competenti.

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.

Attraverso l'implementazione del Piano, Banca Sistema intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione dei soggetti individuati come Beneficiari all'effettivo rendimento della Società ed alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Banca Sistema, come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina della Società Quotate;
- orientare le risorse chiave aziendali verso la creazione di valore e strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti ed investitori;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare i Beneficiari ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Banca Sistema;
- motivare e fidelizzare il management attuale della Banca, nonché sviluppare le capacità della stessa di attrarre potenziali nuovi manager, in linea con le pratiche di mercato del settore bancario.
- I Beneficiari del Piano sono i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del "Personale più rilevante" ai quali sia riconosciuto un Bonus superiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) o comunque di importo pari o superiore ad Euro 50.000,00 (cinquanta mila).
- A parziale deroga a quanto sopra specificato, in conformità alle Politiche di Remunerazione 2016, per gli appartenenti alle funzioni 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 previsto

dal successivo paragrafo 7 del presente Piano.

- In linea con quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013" e successivi aggiornamenti, nonché 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 2016-2019, decorre dalla data relativa all'esercizio del Ciclo corrispondente. Per il primo ciclo (2016) per i Dirigenti con responsabilità strategica il periodo di retention sarà di 3 anni.

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

- **CET1 Ratio**
- **RORAC**
- **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 i target di patrimonializzazione e liquidità relativi agli indicatori sopra riportati non siano raggiunti, il beneficiario non avrà diritto a ricevere la quota del bonus dell'esercizio sociale di riferimento.

9. Modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata per l'esercizio al 31.12.2015

I principali cambiamenti rispetto alla Politica adottata per l'esercizio 2015 sono collegati alle variazioni intervenute nell'assetto organizzativo della Banca conseguente l'avvenuta quotazione e, quindi, alla variazione del perimetro del "Personale più rilevante".

Le Politiche di Remunerazione 2015, infatti, prevedevano un sistema di differimento della parte variabile attraverso il Long Term Incentive Plan 2014 approvato dall'assemblea dei Soci il 22 aprile 2014. La parte differita del bonus rappresentava il 40% del bonus complessivo ed era erogata in quote costanti nei 3 anni successivi. Al punto 6) del piano era previsto che in caso di quotazione

“le Parti Differite Base dei bonus non ancora erogati non saranno più rivalutati o svalutati in funzione del ROE medio, ma diverranno immediatamente esigibili e saranno rivalutati sulla base del rapporto tra il 100% della valorizzazione della banca, implicito nell’operazione straordinaria (cambio di controllo, IPO, ecc.) e i patrimoni netti riferiti all’anno di attribuzione dei bonus differiti”. Al verificarsi, quindi, dell’“evento quotazione” (2 luglio 2015), i bonus differiti sono stati rivalutati e erogati ai dipendenti che ne avevano maturato il diritto.

Le Politiche di Remunerazione 2016 hanno ripristinato il meccanismo di differimento proponendo l’adozione del citato Piano di Stock Grant (riferito al periodo 2016-2019), sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci convocata il 28 aprile 2016

SEZIONE II – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Considerazioni Generali

Si forniscono di seguito informazioni in ordine all’attuazione della Politica attuata nel corso del 2015 illustrando analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Banca e da Società 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 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 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2015, e secondo quanto stabilito dalle delibere assembleari (26 marzo 2015).

2. Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni

Le Politiche di Remunerazione 2015 del Gruppo sono state illustrate e sottoposte ad approvazione nel corso dell’Assemblea del 26 marzo 2015 di Banca Sistema SpA (o “Banca”), in conformità con le vigenti previsioni statutarie e in ossequio alla normativa vigente al momento della loro approvazione.

La disciplina delle politiche di remunerazione annuali del Gruppo, formalizzate nel “Documento sulle Politiche di Remunerazione” e nel “Piano di Incentivazione”, portati all’attenzione del Comitato Nomine e Remunerazione, del Comitato Esecutivo, del Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea dei Soci della Banca hanno comportato le seguenti attività.

Nell'anno 2015 è stata corrisposta la parte fissa del trattamento economico ad amministratori e dipendenti secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2015 e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati. Per quanto riguarda i compensi di Amministratori e Sindaci si rinvia al paragrafo successivo. Nell'anno 2015 è stata, inoltre, erogata una componente variabile relativa al Piano di Remunerazione 2014 con la retribuzione del mese di febbraio 2015 a conclusione dell'iter deliberativo previsto e secondo le modalità stabilite dalle Politiche di Remunerazione 2014.

Conseguentemente alla quotazione presso la Borsa Italiana del 2 luglio 2015, come previsto dalle Politiche di Remunerazione 2015, è stato attivato un meccanismo di anticipazione delle componenti differite assegnate in relazioni agli esercizi 2013 e 2014. Tale anticipazione ha portato alla rivalutazione dei bonus differiti non ancora erogati sulla base del rapporto tra il 100% della valorizzazione della Banca, implicito nell'operazione straordinaria (cambio di controllo o IPO) e i patrimoni netti riferiti all'anno di attribuzione dei bonus differiti.

Tale metodo di calcolo ha comportato:

- un aumento della parte variabile della remunerazione ed un eventuale superamento della stessa rispetto alla parte fissa, fermo restando il limite massimo del rapporto 2:1, ove previsto, tra le componenti;
- la necessità di ampliare il "bonus pool" inizialmente stanziato.

Il calcolo è stato effettuato considerando il rapporto tra il patrimonio netto determinato nell'esercizio 2013 e la valorizzazione della banca, come verificata nel primo giorno di quotazione: tale valore è stato applicato alle componenti differite di competenza 2013.

Allo stesso modo è stata rapportata la valorizzazione della banca, con riferimento al primo giorno di quotazione, al patrimonio netto 2014 e tale rapporto è stato applicato alle componenti differite non ancora erogate di competenza 2014.

Per le componenti differite riferite al 2013 e al 2014 sono state applicate le Disposizioni rispettivamente vigenti a quel momento: tale applicazione ha comportato per il 2014, in alcuni casi, una decurtazione del bonus rivalutato, sia nel rispetto delle limitazioni previste per le funzioni di controllo che per il mantenimento del limite massimo di 2:1 tra componente variabile e componente fissa.

Non erano stati previsti benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica

Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

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

Nel corso dell'esercizio 2015, la composizione del Consiglio di Amministrazione è variata.

Infatti, fino al 26 novembre 2015 è rimasto in carica il Consiglio d'Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci il 22 aprile 2014 (si rinvia per maggiori dettagli alla Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari). I consiglieri Lindsay McMurray e Matthew Potter si sono dimessi il 18 settembre 2015 con decorrenza immediata.

L'attuale Consiglio di Amministrazione, a seguito delle dimissioni di tutti gli altri Consiglieri avvenute in data 26 novembre 2015, è in carica dal 27 novembre 2015.

E' necessario, pertanto, distinguere tra;

- i compensi dei consiglieri in carica fino al 26 novembre (che erano pari alle indennità di carica di euro 24.000 per ciascun membro del Consiglio d'Amministrazione, secondo la delibera adottata dall'Assemblea il 22 aprile 2014 in occasione della nomina – oltre ai compensi legati alla partecipazione ai Comitati, come indicati nella relativa sezione della tabella 1 nel loro ammontare complessivo) e
- i compensi dei consiglieri nominati il 27 novembre che, in ragione delle accresciute funzioni collegate al nuovo status di quotata della Banca e alle accresciute dimensioni della stessa sono stati elevati ad Euro 30.000, erogati nel 2015 per una quota parte pari ad Euro 17.500.
- Il compenso del **Presidente del Consiglio d'Amministrazione** in carica sino al 26 Novembre 2015, è stato di 82.500 euro come indennità di carica e di 29.166,67 euro come partecipazione ai comitati.
- Il compenso dell'**Amministratore Delegato**, equivalente a quello degli altri Consiglieri sino al 26 novembre 2016 è stato, nell'esercizio al 31 dicembre 2015, pari ai 36.583,33 euro (di cui 22.000 euro relative al periodo dal 1/1/2015 al 26/11/2015 e 14.583,33 relative al periodo dal 27/11/2015 al 31/12/2015). L'Amministratore Delegato, nel corso dell'intero esercizio ha ricoperto anche la carica di Direttore Generale con un compenso annuo pari ad euro 326.000 Euro lordi.

Per l'anno 2016 l'Amministratore Delegato riceverà un compenso complessivo di Euro 175.000 comprensivo della sua partecipazione ai comitati e in qualità di Direttore Generale una RAL di 326.000 Euro.

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

- Comitato Esecutivo: Euro 18.000 annui;
- 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 2015 i Consiglieri nominati dall'Assemblea dei Soci del 27 novembre 2015, hanno percepito complessivi Euro 12.167.

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.

Presidente e Amministratore Delegato

Il 27 novembre 2015, con la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è passata da 90.000 Euro a cui vanno aggiunte le partecipazioni ai Comitati, come illustrato nella tabella 1, a 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. In particolare il Presidente favorisce la dialettica interna al Consiglio stesso; in coerenza con i compiti che gli sono stati assegnati dal Codice Civile n. 2381, 1° comma, promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario e, ponendosi come interlocutore degli organi interni di controllo e dei Comitati Endoconsiliari, assicura il bilanciamento dei poteri tra le diverse Funzioni.

L'Amministratore Delegato, inoltre, ricopre anche la funzione di **Direttore Generale**: in tale veste riceve una remunerazione come dirigente della Banca, composta da una parte fissa e da una parte variabile soggetta alle regole di differimento stabilite dalle Politiche di Remunerazione 2015. In particolare il 60% della parte variabile sarà erogata upfront mentre il restante 40% sarà erogata nei tre anni successivi al 2015 (confronto Tabella 3B) subordinatamente a un meccanismo di rivalutazione o svalutazione in funzione del ROE target stabilito. L'erogazione è condizionata dalla valutazione che avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2015.

I compensi stabiliti dalla delibera assembleare del 22 aprile 2014 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 2015 per l'attività svolta, senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, come evidenziato dalla Tabella 1.

Personale più rilevante

La remunerazione del personale più rilevante si compone di una retribuzione annua onnicomprensiva (RAL) erogata durante l'anno 2015 nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati e da una parte variabile come definito dalle Politiche di Remunerazione 2015.

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 2015, conseguentemente la colonna iii) relativa alla parte di remunerazione variabile non attribuita della tabella art.450 lettera H è subordinata all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione del 29 aprile 2016.

Nell'anno solare 2015, è stata erogata la quota della parte differita (1/3 del 40%) del bonus 2013 con una maggiorazione del 25% rispetto alla quota stabilita per il raggiungimento del parametro stabilito nel Piano di Incentivazione 2013 (ROE 2014 superiore al 15% del ROE target).

Secondo quanto previsto nel Documento sulle Politiche di Remunerazione 2014 sono esclusi da tale rivalutazione gli appartenenti alle funzioni di controllo.

Inoltre a partire dall'anno 2015 sono stati sottoscritti 35 Patti di Non Concorrenza con tutti i dirigenti aziendali, con gli appartenenti alle funzioni commerciali e con alcuni altri dipendenti che occupano posizioni chiave.

Si segnala che, relativamente ai bonus erogati nell'anno 2015 non sono state applicate clausole di malus di cui alla politica approvata per il medesimo esercizio.

3. Piani basati su strumenti finanziari

Si rimanda alla Relazione sul Piano Stock Grant, in quanto fino all'esercizio 2015 compreso la Banca non prevedeva piani basati su strumenti finanziari, ma solo il differimento della parte cash, come previsto dal Long Term Incentive Plan 2014.

4. Tabelle

Si allegano le tabelle, redatte ai sensi dell'Allegato 3° del Regolamento Emittenti e, precisamente:

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

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 2 Partecipazioni degli 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 2015, hanno ricevuto remunerazioni fisse pari o superiori a 1 milione di Euro.

Funzione di Internal Audit

La Funzione Internal Audit ha effettuato le verifiche di competenza inerenti la rispondenza della prassi remunerative adottate dal gruppo Banca Sistema alle Politiche di Remunerazione 2015 ai sensi della normativa in materia.

Direzione Rischio e Compliance

La Funzione ha peraltro verificato la conformità della Politica 2015 alle Disposizioni normative applicabili nella Banca.

Direzione Centrale Finanza e Amministrazione – Pianificazione strategica

La Direzione ha verificato della 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.

Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari

Il Dirigente Preposto 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

Dal 2 luglio 2015, in funzione della quotazione, sono stati istituiti il Comitato Remunerazioni e il Comitato Nomine che hanno proseguito le attività del precedente Comitato Nomine e Remunerazioni.

Nel corso dell'esercizio 2015 il **Comitato Nomine e Remunerazioni** si è riunito per 6 volte con una durata media delle riunioni è stata di circa 1 ora e mezza durante le quali si è espresso sul raggiungimento degli obiettivi di performance 2014 e ha fornito indicazioni al Consiglio d'Amministrazione sull'erogazione dei bonus 2014.

Tale compiti sono stati svolti in particolare nella riunione del 2 febbraio 2015 durante la quale sono state considerate le valutazioni annuali individuali, sentito l'Amministratore Delegato e il Direttore Risorse Umane, per quanto riguarda il personale rilevante e le posizioni in staff all'Amministratore Delegato.

In tale sede il Comitato ha espresso il proprio parere e ha formulato le proposte di retribuzione variabile al CdA per quanto riguarda il personale rilevante e le funzioni di controllo.

Ha inoltre espresso il proprio parere e formulato proposte all'AD in relazione a tutto il personale della Banca.

In sede di valutazione sono state prese in esame il livello di presidio dei rischi, le eventuali problematiche emerse a riguardo la situazione retributiva individuale degli ultimi anni ed ogni ulteriore elemento ritenuto significativo per la valutazione complessiva.

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 non esecutivo e indipendente)
- Dott. Michele Calzolari (Amministratore non esecutivo e indipendente)
- Avv. Claudio Pugelli (Amministratore non esecutivo).

Il Comitato per la Remunerazione è presieduto dal consigliere Giorgio Barba Navaretti, il quale dispone di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Tra il dicembre 2015 e la data di approvazione del presente documento il Comitato, nella sua rinnovata struttura, si è riunito 3 volte, durante le quali si è proceduto ad approvare il regolamento del Comitato, a deliberare di sottoporre al Consiglio d'Amministrazione le Politiche di

remunerazione 2016 e lo Stock Grant Plan 2016/2019, ad esaminare la relazione sulle Remunerazioni e proporre al Comitato esecutivo alcune modifiche al Piano flexible benefits.

Il Comitato ha partecipato alla finalizzazione del processo di formazione della Politica 2016.

A seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015, il Comitato valuterà il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal sistema di remunerazione variabile della Banca per fornire parere al Consiglio d'Amministrazione, che approverà la componente variabile 2015.

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 nuovo 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.

ALLEGATO 1

Il presente Allegato descrive in modo analitico gli indicatori di performance aziendali e individuali a cui è sottoposta l'erogazione del Bonus sia nella sua componente in denaro che in azioni.

I parametri e i relativi valori vengono applicati dalla Banca sia in fase di stanziamento dei bonus *ex-ante* sia come meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus*) al momento dell'erogazione del bonus differito per l'anno di competenza.

I livelli attesi dei parametri, i quali permettono alla Banca un adeguato livello dei requisiti patrimoniali e di liquidità obbligatori, riflettono i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché l'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca.

Oltre alla performance aziendale, la Banca nell'ambito della determinazione della remunerazione variabile esamina soprattutto le performance individuali. Ciò può condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento del Bonus, soprattutto in caso di risultati individuali significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti.

A. Performance aziendale

L'erogazione del Bonus, sia della parte *up-front*, sia di quella differita, è sottoposta al raggiungimento degli obiettivi di budget (inerenti ogni esercizio di riferimento per l'erogazione del bonus), di patrimonializzazione e liquidità della Banca relativi agli indicatori di seguito riportati:

- **CET1 Ratio**
- **RORAC**
- **LCR**

La verifica del raggiungimento degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità 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 dell'anno di riferimento in coerenza con gli obiettivi del piano industriale e declinati nel *budget* applicabile al periodo di riferimento.

Nel caso in cui i target di patrimonializzazione e liquidità relativi agli indicatori sopra riportati non siano raggiunti, il beneficiario non avrà diritto a ricevere la quota del bonus dell'esercizio sociale di riferimento.

Qualora, invece, gli obiettivi di patrimonializzazione e liquidità relativi agli indicatori sopra riportati siano raggiunti, il beneficiario avrà diritto a ricevere la quota differita del Bonus dell'esercizio sociale di riferimento, che sarà ulteriormente sottoposta al meccanismo di correzione in funzione del ROE target relativo al periodo di riferimento, come di seguito indicato.

- ROE dell'anno superiore o uguale al ROE *target* (definito nel Piano Industriale e declinati nel *budget*): la quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento è corrisposta al 100%;
- ROE dell'anno inferiore fino al 14% del ROE *target*: la quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento è corrisposta al 75%;
- ROE dell'anno inferiore ad oltre il 14% ma pari ad almeno il 49% del ROE *target*: la quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento è corrisposta al 50%;
- ROE dell'anno inferiore ad oltre il 49% del ROE *target* ma comunque ROE positivo: la corresponsione del 50% della quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento sarà rinviata all'anno successivo e sottoposta nuovamente ai meccanismi di valutazione delle performance aziendali e corrisposta solo al raggiungimento del ROE target.

Resta inteso che in caso di ROE negativo il bonus di competenza dell'esercizio (sia per la parte *up-front* che differita) non sarà corrisposto né rinviato agli esercizi successivi.

B. Performance individuale

In aggiunta ai requisiti di *performance* aziendale sopra riportati, l'erogazione del Bonus, sia parte *up-front*, sia differita, è sottoposta al raggiungimento di una serie di obiettivi di *performance* individuali sia quantitativi che qualitativi definiti dalla Società e messi a disposizione del personale.

Annualmente, viene attuato il processo di valutazione delle performance: ciascun dipendente della banca accede al portale Banca Sistema web <http://stleoni.zucchetti.com/HRPortal/> e definisce insieme al 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 (volume di vendita effettuato rispetto al budget, numero POS venduti 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 (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 (contenimento dei costi di consulenza, riduzione ore straordinario, riduzione costi di manutenzione).

Riduzione dei tempi di risposta: obiettivi legato all'aumento della soddisfazione del cliente, interno o esterno (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, rispetto tempi di chiusura del contenzioso PMI).

Aumento dell'efficienza. Obiettivi legati ai precedenti, che migliorano la performance complessiva della banca (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, al 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

- l'osservanza ed il rispetto dei "valori" (integrità, indipendenza, eccellenza, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale) che Banca Sistema pone alla base della sua attività, 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 individuati;

- 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.

Ricordiamo che i Bonus sono totalmente discrezionali per la Banca (come risulta dalle lettere di assunzione di ogni dipendente).

ALLEGATO 2

I beneficiari del Bonus sono suddivisi in 3 (tre) categorie:

- i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” ai quali sia riconosciuto un Bonus pari o superiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Annuale Lorda (“**RAL**”) o comunque di importo pari o superiore ad Euro 50.000,00 (cinquantamila) (i “**Beneficiari A**”);
- i Dirigenti con Responsabilità Strategica, gli altri soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” e gli altri dipendenti ai quali sia riconosciuto un Bonus inferiore al 20% (venti per cento) della RAL e comunque di importo inferiore ad Euro 50.000,00 (cinquantamila) ma pari o superiore ad Euro 20.000,00 (ventimila) (i “**Beneficiari B**”);
- tutti gli altri soggetti, inclusi eventualmente quelli rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, ai quali sia riconosciuto un Bonus inferiore ad Euro 20.000 (ventimila) (i “**Beneficiari C**”).

Oggetto del Bonus 2016:

Il Bonus 2016 spettante ai **Beneficiari A** consisterà in parte in denaro (70%) e in parte in Azioni (30%). La corresponsione del Bonus 2016 sarà effettuata in parte *up front* (70%) e in parte con differimento (30%).

Si precisa tuttavia che il Bonus spettante ai Beneficiari A per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile sia superato, vedrà le percentuali in oggetto modificate come segue: parte in denaro 60% e parte in azioni 40%; parte *up front* (60%) e parte differita 40%.

Il Bonus 2016 spettante ai **Beneficiari B** consisterà esclusivamente in denaro e la corresponsione sarà effettuata in parte *up front* (70%) e in parte con differimento (30%).

Il Bonus 2016 spettante ai **Beneficiari C** consisterà esclusivamente in denaro e la corresponsione sarà effettuata integralmente *up front*. Tuttavia, se tra i Beneficiari C ci fossero soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, a questi ultimi la corresponsione sarà effettuata in parte *up front* (70%) e in parte con differimento (30%).

Per quanto sopra, le Azioni della Società saranno assegnate solo ai Beneficiari A. Il Piano di *Stock Grant* 2016 – 2019 sarà quindi riservato solo ai Beneficiari A.

Modalità di corresponsione del Bonus 2016:

Si riporta di seguito un'esemplificazione delle modalità di corresponsione del Bonus 2016 in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali di cui all'Allegato 1 del Documento sulle Politiche di Remunerazione da parte delle diverse categorie di Beneficiari sopra individuate

- **Beneficiari A** (per i quali non sia superato il rapporto tra componente fissa e variabile 1:1; a questi ultimi, infatti, si applicheranno le percentuali 60/40 e non 70/30).

Bonus 2016: es. Euro 100.000,00.

- Parte in denaro (70%): Euro 70.000,00;
- Parte in Azioni (*) (30%): Euro 30.000,00 in Azioni.

NOTA (*): Il numero effettivo di Azioni sarà determinato in base al Prezzo delle Azioni calcolato sulla media aritmetica dei prezzi ufficiali negli ultimi 3 mesi antecedenti la data di Attribuzione. Sul Prezzo delle Azioni come sopra calcolato sarà applicato uno sconto del 5%.

Parte *up-front*, cioè corrisposta nel 2017:

- (70% di 70.000) = Euro 49.000,00 in denaro;
- (70% di 30.000) = Euro 21.000,00 in Azioni (*).

Parti differite:

- ✓ Prima quota differita, cioè corrisposta nel 2018 in caso di raggiungimento degli obiettivi 2017:

- Parte in denaro: (10% di 70.000) = Euro 7.000,00
- Parte in Azioni (*) (10% di 30.000) = Euro 3.000,00 in Azioni.

- ✓ Seconda quota differita, cioè corrisposta nel 2019 in caso di raggiungimento degli obiettivi 2018:

- Parte in denaro: (10% di 70.000) = Euro 7.000,00
- Parte in Azioni (*) (10% di 30.000) = Euro 3.000,00 in Azioni.

- ✓ Terza quota differita, cioè corrisposta nel 2020 in caso di raggiungimento degli obiettivi 2019:

- Parte in denaro: (10% di 70.000) = Euro 7.000,00
- Parte in Azioni (*) (10% di 30.000) = Euro 3.000,00 in Azioni.

Retention

Il Piano di *Stock Grant* 2016 – 2019 prevede un Periodo di *Retention* (periodo in cui il Beneficiario A si impegna a non effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni attribuite), che sarà modulato, anche in conformità al Codice di Autodisciplina, come di seguito riportato:

- **1° Ciclo: 01/01/2016 – 31/12/2016** (il 1° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2016):

- ✓ Beneficiari A che siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di *Retention*: 3 (tre) anni decorrenti dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa al 1° Ciclo;

- ✓ Beneficiari A che NON siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di Retention: 1 (un) anno decorrente dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa al 1° Ciclo.

- **2° Ciclo: 01/01/2017 – 31/12/2017** (il 2° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2017):

- ✓ Beneficiari A che siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di *Retention*: 2 (due) anni decorrenti dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa al 2° Ciclo;

- ✓ Beneficiari A che NON siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di Retention: 6 (sei) mesi decorrenti dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa al 2° Ciclo.

- **3° Ciclo: 01/01/2018 – 31/12/2018** (il 3° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2018):

- ✓ Beneficiari A che siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di *Retention*: 1 (un) anno decorrente dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa al 3° Ciclo;

- ✓ Beneficiari A che NON siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di Retention: 0 (zero) giorni.

- **4° Ciclo: 01/01/2019 – 31/12/2019** (il 4° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2019):

- ✓ Beneficiari A che siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di *Retention*: 6 (sei) mesi

- ✓ Beneficiari A che NON siano Dirigenti con Responsabilità Strategica:

durata del Periodo di Retention: 0 (zero) giorni.

- **Beneficiari B**

Bonus 2016: es. Euro 40.000,00 esclusivamente in denaro

Parte *up-front*, cioè corrisposta nel 2017: (70% di 40.000) = Euro 28.000 in denaro.

Parti differite:

- ✓ Prima quota differita, cioè corrisposta nel 2018 in caso di raggiungimento degli obiettivi 2017: (10% di 40.000) = Euro 4.000,00 in denaro.
- ✓ Seconda quota differita, cioè corrisposta nel 2019 in caso di raggiungimento degli obiettivi 2018: (10% di 40.000) = Euro 4.000,00 in denaro.
- ✓ Terza quota differita, cioè corrisposta nel 2020 in caso di raggiungimento degli obiettivi 2019: (10% di 40.000) = Euro 4.000,00 in denaro.

- **Beneficiari C**

Bonus 2016: es. Euro 15.000 esclusivamente in denaro, corrisposto tutto *up front* nel 2017.

Tuttavia, se tra i Beneficiari C ci fossero soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, a questi ultimi la corresponsione sarà effettuata secondo le stesse modalità individuate per i Beneficiari B.

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (valori indicati in migliaia di Euro)

(A) cognome e nome	(B) carica ricoperta	(C) periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) scadenza della carica	note	(1) compensi fissi					(2) compensi per la partecipazione a comitati	(3) compensi variabili non		(4) benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi	(8) Indennità di fine carica o cessazione del
					compen si fissi	cariche ex 2389 comma 3 Cod. Civ.	getton i di presen za	rimbo rsi spes e forfet ari	retribuzioni fisse da lavoro dip.		Bonus e altri incentivi	partecip azion e agli utili					
GARBI GIANLUCA	AMMINISTRATORE DELEGATO	Dal 01/01/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017		36				366		1.723		30		2.155		30
GIORGIO BASEVI	PRESIDENTE CDA	Dal 01/01/2015	Al 26/11/2015		82					29					111		
LUITGARD SPOGLER	PRESIDENTE CDA	Dal 27/11/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017		12										12		
LINDSAY MCMURRAY	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2015	Al 26/11/2015		17					13					30		
MATTHEW POTTER	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2015	Al 26/11/2015		17										17		
CLAUDIO PUGELLI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2015	Al 26/11/2015		22					1,5					23,5		
CLAUDIO PUGELLI	VICE PRESIDENTE	Dal 27/11/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017		2,5					1					3,5		
GIOVANNI ANTONINO PUGLISI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2015	Al 26/11/2015		22					4,9					26,9		
GIOVANNI ANTONINO PUGLISI	CONSIGLIERE	Dal 27/11/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017		2,5					1,5					4		
DANIELE PITTATORE	SINCACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2015	Al 26/11/2015		22					16					38		

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A cognome e nome	B carica ricoperta	(1) piano	(2) bonus dell'anno			(3) bonus anni precedenti			(4) altri bonus
			A	B	C	A	B	C	
			erogabile/ erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	Erogabili/ erogati	anco ra differ iti	
Garbi Gianluca	Amministratore Delegato	Piano 2013 e 2014					1.723		
Garbi Gianluca	Amministratore Delegato	Piano 2015	290	116	3 anni				
I) compensi nella società che redige il bilancio									
II) compensi da controllate e collegate									
III) Totale									

NOTE:

Colonna 3b: BONUS ANNI PRECEDENTI EROGATI NEL 2015 composti da: 210.000,00 (upfront 2014) + 50.000,00 (1/3 differito 2013 con rivalutazione) + 927.854,39 (2/3 differito 2013 con IPO)

+ 535.206,72 (3/3 differito 2014 con IPO.)

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

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTI"

società	categoria	n.	I) retribuzione			II) Importi e forme componente variabile				III) rem. Differite		IV) rem.differite			V) trattamenti				VI) tfr		
			fissa	variabile 2015 (*1)	totale	contanti (*2)	azioni	strumenti collegati ad azioni	altre tipologie	attribuite (*3)	non attribuite	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	366.000,00	1.723.061,11	2.089.061,11	1.897.061,11				116.000,00			116.000,00								
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		5,00	906.754,00	1.128.750,25	2.035.504,24	1.198.550,25				43.200,00			43.200,00								
C) DIRIGENTI E QUADRI DIRETTIVI DI LIVELLO PIU' ELEVATO RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO																					
BANCA SISTEMA SPA		4,00	749.200,10	454.125,14	1.203.325,24	511.125,14				20.000,00			20.000,00								
D) ALTRI RISK TAKERS																					
BANCA SISTEMA SPA		4,00	518.911,85	391.700,32	910.612,17	421.100,32				15.600,00			15.600,00								
E) PRINCIPALI MANAGER OPERANTI NELL'AMBITO DELLE RETI DI DISTRIBUZIONE DELLA BANCA																					
BANCA SISTEMA SPA		2,00	267.096,19	251.312,92	518.409,11	269.312,92				12.000,00			12.000,00								
		16,00	2.807.962,14	3.948.949,74	6.756.911,87	4.297.149,74				206.800,00	-		206.800,00								
(*1) totale bonus liquidati nel 2015: upfront 2014 + restante differito 2013 e restante differito 2014 entrambi rivalutati in relazione alla quotazione come da Politiche di remunerazione 2013 e 2014																					
Sono state effettuate decurtazioni su differito 2014 pari a euro 358.000,00																					
(*2) totale bonus liquidati nel 2015: upfront 2014 + restante parte differita bonus 2013 e restante parte differita bonus 2014 entrambi rivalutati in relazione alla quotazione come da Politiche di remunerazione + up front bonus 2015																					
(*3) parte differita bonus 2015																					

- i. gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
- ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
- iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
- iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
- v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- vi. 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(*)	Note
Banca Sistema spa	<i>Factoring</i>	3	445	563	
Banca Sistema spa	<i>Banking</i>	1	220	345	
Banca Sistema spa	<i>Finance</i>	2	365	507	
Banca Sistema spa	<i>Funzioni Controllo Interno</i>	3	529	68	
Banca Sistema spa	<i>Altre</i>	6	883	743	

Note:

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

*Comprensiva dell'anticipazione delle componenti differite in relazione alla quotazione, come da Politiche di remunerazione 2013 e 2014.