

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

Anno 2016

Indice

1.	PREMESSA.....	3
2.	MISSION DEL GRUPPO BANCA SISTEMA E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	4
3.	ITER DI FORMAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
4.	PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE ..	7
5.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....	8
6.	LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL GRUPPO.....	9
6.1	Principi generali	9
6.2	La struttura della remunerazione degli organi amministrativi	10
6.3	La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	11
6.4	La struttura della remunerazione dei dipendenti; in particolare, quelli ricompresi tra il personale più rilevante	11
6.5	Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo	13
6.6	La struttura della remunerazione dei dipendenti non ricompresi tra il personale più rilevante	13
7.	REGOLE PARTICOLARI APPLICABILI ALLA PARTE DIFFERITA DEL BONUS DISCREZIONALE IN PRESENZA DI EVENTI RIGUARDANTI I RAPPORTI TRA I BENEFICIARI E LA BANCA	14
7.1	Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale	14
7.2	Pensionamento – Invalidità.....	14
7.3	Morte.....	14
	ALLEGATO 1.....	15
	ALLEGATO 2.....	18

1. PREMESSA

Il presente documento (il “**Documento sulle Politiche di Remunerazione**”) è redatto in conformità alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d’Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 (la “**Circolare 285**”) in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (le “**Disposizioni**”), alle disposizioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, predisposto dal Comitato per la *corporate governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), nonché alle disposizioni in materia previste dal d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) come attuate dal Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), come successivamente modificati ed integrati.

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

La disciplina dell’Unione europea ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell’ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche, nonché nell’ambito dell’attività di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

In particolare, la CRD 4, come la precedente direttiva 2010/76/UE (la “**CRD 3**”), reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

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

L’obiettivo della CRD 3 e della CRD 4 e, quindi, delle Disposizioni, è quello di pervenire - nell’interesse di tutti gli *stakeholders* - a un sistema di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi. Tale sistema deve essere coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, deve evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Le Disposizioni si integrano, inoltre, con i diversi *Regulatory Technical Standards* emanati dalla Commissione europea, su proposta dell’EBA, ai sensi della CRD 4.⁽¹⁾ I *Regulatory Technical Standards* hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

Infine, anche in linea con l’impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull’organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per la distribuzione dei prodotti bancari nonché dei servizi e delle attività di investimento.

⁽¹⁾ *Regulatory Technical Standards* sono previsti, ad esempio, con riferimento all’identificazione del personale più rilevante della Banca (cfr. paragrafo 4).

* * *

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

Il Documento sulle Politiche di Remunerazione è pertanto redatto da Banca Sistema S.p.A. (di seguito "**Banca Sistema**" o la "**Società**" o la "**Capogruppo**" o la "**Banca**") ed ha valenza per l'intero Gruppo Banca Sistema (di seguito il "**Gruppo**").

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

Ai sensi della 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");⁽²⁾
- "*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, sia 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, sia come Gruppo.

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

⁽²⁾ 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."*

Per ulteriori approfondimenti sul progetto strategico proposto e sul relativo piano industriale si richiama il documento “Piano Industriale 2015/2018” presentato durante la seduta del Consiglio d’Amministrazione del 26 marzo 2015.

Coerentemente con il perseguimento della *mission* sopra enunciata, la strategia retributiva del Gruppo 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;
- 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.

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

3. ITER DI FORMAZIONE DELLE POLITICHE 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 disposto, in coerenza con le Disposizioni stesse, dallo Statuto di Banca Sistema.

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione prevede il coinvolgimento dei seguenti organi e funzioni aziendali della Banca, in forza delle competenze e 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, le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca, ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale. Il Consiglio di Amministrazione definisce, inoltre, il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo (cfr. successivo paragrafo 4).

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 Risk Appetite Framework - 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;

- la **Funzione Internal Audit**, che verifica, 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 preposto 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 con le singole poste del bilancio approvato.
- Il **Comitato per la Remunerazione**, composto da tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle politiche di remunerazione 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 e prassi di remunerazione e incentivazione;
 - 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;
 - fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

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.

- **l'Assemblea dei Soci**, che approva:
 - le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei dipendenti e del “personale più rilevante”;
 - i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. *stock option*, *stock grant*);
 - i criteri per l'eventuale determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione (c.d. *golden parachute*).

In sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea dei Soci delibera, altresì, sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1. Per il limite previsto dal presente Documento sulle Politiche di Remunerazione della Banca si rinvia al paragrafo 6.1.3.

4. PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Le Disposizioni richiedono alle banche di applicare il Regolamento (UE) n. 604/2014 (“**Regulatory Technical Standards**” o “**RTS**”) al fine di identificare il “personale più rilevante”, cioè i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dagli RTS, sono state identificate 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);
- 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);

E. Altri “risk takers”

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

L'identificazione ha seguito uno strutturato processo di valutazione sia a livello di Gruppo sia a livello della Banca, garantendo il pieno rispetto della normativa applicabile.

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.

5. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

In merito alle politiche e alle prassi di remunerazione del “personale più rilevante”, la Banca pubblica sul proprio sito web una serie di informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (“CRR”), tra cui:

- informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione;
- 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 le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e degli altri membri del Comitato Esecutivo.

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

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

6. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL GRUPPO

Ai sensi della 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)”.*

6.1 Principi generali

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

6.1.1 Componente fissa

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

6.1.2 Componente variabile

- è prevista nel caso di soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” (con le eccezioni previste dal presente Documento sulle Politiche di Remunerazione) e può eventualmente essere accordata anche ad altri dipendenti;
- è condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali (cfr. Allegato 1 al Presente Documento sulle Politiche di Remunerazione);

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 pagata dal 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, il 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 dal Consiglio d'Amministrazione come declinati nel *budget* annuale. Il criterio utilizzato ai fini della determinazione del *bonus pool* dovrà essere 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.

6.1.3 Rapporto tra la componente fissa e componente variabile

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

Di regola, la componente variabile della remunerazione non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1). Tuttavia, come consentito dalla normativa applicabile e dallo Statuto della 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); questo però in casi eccezionali e con una chiara indicazione delle ragioni sottostanti a tale superamento, nonché delle implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

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

6.2 La struttura della remunerazione degli organi amministrativi

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

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.

Le remunerazioni dei dipendenti che dovessero ricoprire cariche consiliari in società partecipate e/o collegate sono incluse 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 ai consiglieri è soggetta alle regole previste dal successivo paragrafo 6.4.2 del presente Documento sulle Politiche di Remunerazione.

Per i consiglieri non esecutivi sono evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano una parte non significativa della remunerazione.

6.3 La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

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

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

6.4.1 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.

6.4.2 Componente variabile

Ai fini della componente variabile (determinata secondo i criteri previsti dal presente Documento sulle Politiche di Remunerazione), il "personale più rilevante", e gli altri dipendenti, vengono suddivisi in tre categorie:

- A) i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" ai quali sia riconosciuto un bonus annuale ("**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”);

B) 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”);

C) 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”).

Fatto salvo quanto successivamente precisato per quei Beneficiari A per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile sia superato, il Bonus spettante ai Beneficiari A consisterà in 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%). Le azioni saranno attribuite in base ad un apposito piano (il “Piano di Stock Grant 2016-2019”) predisposto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei soci.

Si precisa tuttavia che il Bonus spettante ai Beneficiari A per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile sia superato, e comunque in conformità al paragrafo 6.1.3, 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 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 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%).

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 A 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 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 A per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile sia superato, tale percentuale sarà pari al 40%).

Resta inteso che ai Beneficiari C che non rientrino nel “personale più rilevante” il Bonus in denaro sarà integralmente corrisposto *up-front*.

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

- (i) parte *up-front*: 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 (tuttavia, ai Beneficiari A per i quali il rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile sia superato, tale percentuale sarà pari al 60%);
- (ii) prima quota differita: erogata in denaro e 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 2017;
- (iii) seconda quota differita: erogata in denaro e 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 2018;
- (iv) terza quota differita: erogata in denaro e 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 2019.

Le suddette modalità di corresponsione del Bonus per le tre categorie di beneficiari sono esemplificate nell'Allegato 2 al presente Documento.

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 la quale indica, tra l'altro, (i) l'importo corrisposto per cassa relativo all'esercizio di riferimento; (ii) per i Beneficiari A, il numero di azioni attribuite alle condizioni di cui al Piano di *Stock Grant* 2016-2019.

6.5 Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo

Per gli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo (ivi inclusa la Direzione Risorse Umane e il Dirigente Preposto), l'attribuzione del Bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi, 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 6.1.3 e fermo restando quanto previsto dai paragrafi 6.4 e 6.6, 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 possibile correzione (CET1Ratio, RORAC e LCR).

6.6 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 6.1.2. e 6.4.2., inclusi gli obiettivi di performance aziendale e individuale indicati nell'allegato 1 al presente Documento.

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.

ALLEGATO 1

Il presente Allegato al Documento sulle Politiche di Remunerazione prevede in modo analitico gli indicatori di *performance* aziendali e individuali a cui è sottoposta l'erogazione del Bonus sia nella sua componente in denaro, sia 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, in tutti gli esercizi di erogazione del bonus, degli obiettivi di patrimonializzazione, liquidità e di redditività corretta per il rischio della Banca relativi agli indicatori di seguito riportati:

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

La verifica del raggiungimento dei target di patrimonializzazione di liquidità e di redditività corretta per il rischio 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, liquidità e di redditività corretta per il rischio 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, liquidità e di redditività corretta per il rischio 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 risorse umane dedicato a 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 alla comparazione con le stesse attività svolte negli anni precedenti avendo riguardo al miglioramento della 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 sopraccitato 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.

* * * *

Si ricorda che l'erogazione dei Bonus è lasciata alla discrezione del Consiglio di Amministrazione (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 Annua 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.